

**PENGARUH UPAH, JAM KERJA DAN USIA
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA PENYADAP DERES
(KARET) DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi PTPN VII Unit Tulung Buyut Kabupaten Way Kanan)



SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam.

Oleh

Ryang Syah Puteri

1451010247

Program Studi : Ekonomi Syari'ah

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1440 H / 2018 M

**PENGARUH UPAH, JAM KERJA, DAN USIA
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA PENYADAP DERES
(KARET) DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

(Studi PTPN VII Unit Tulung Buyut Kabupaten Way Kanan)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam.



Pembimbing I : Vitria Susanti, M.A., MEc,Dev
Pembimbing II : Gustika Nurmalia, M.Ek

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1440 H / 2018 M**

ABSTRAK

Human resource (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat dalam suatu perusahaan yang melakukan kegiatan produksi. Sumber daya manusia dapat mencerminkan kualitas hasil usaha yang dijalankan oleh perusahaan dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Produktivitas pada PTPN VII Unit Tulung Buyut dipengaruhi oleh hasil sadap karet tenaga kerja yang terdapat pada perusahaan dengan memperhatikan sumber daya alam dan sumber daya manusia di perusahaan tersebut.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh upah, jam kerja dan usia secara parsial terhadap produktivitas di PTPN VII Unit Tulung Buyut Kabupaten Way Kanan? dan Bagaimana pengaruh upah, jam kerja dan usia terhadap produktivitas penyadap deres (karet) di PTPN VII Unit Tulung Buyut Kabupaten Way Kanan, dalam perspektif ekonomi Islam?. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh upah, jam kerja dan usia secara parsial terhadap produktivitas penyadap deres (karet) di PTPN VII Unit Tulung Buyut Kabupaten Way Kanan ? dan Untuk mengetahui pengaruh upah, jam kerja dan usia terhadap produktivitas penyadap deres (karet) di PTPN VII Unit Tulung Buyut Kabupaten Way Kanan, dalam perpektif ekonomi Islam ?. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Untuk proses analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil Analisis data dari uji t diperoleh bahwa variabel Upah (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai Sig 0,000 < 0,05, variabel Jam kerja (X_2) dan Usia (X_3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktiivitas dengan nilai Sig. 0,889 > 0,05 dan 0,583 > 0,05. Besarnya koefisien determinasi R^2 0,960. Hal ini berarti variabel produktivitas dipengaruhi oleh variabel upah, jam kerja dan usia sebesar 9,6%. Simpulan dari penelitian ini adalah perusahaan PTPN VII Unit Tulung Buyut sudah melakukan kebijakan pengupahan dengan memperhatikan pemberian upah, jam kerja dan usia tenaga kerja yang sesuai dengan peraturan undang-undang mengenai peraturan ketenagakerjaan. Ekonomi Islam memerintahkan agar memberikan upah secara adil, jam kerja sesuai dengan pendapat Yusuf Qadharwi yaitu rela menerima dan tidak rakus terhadap pasar (pekerjaan) dan Usia sesuai dengan surat Al-Ashr ayat 1-3 yang memerintahkan manusia untuk memanfaatkan usia nya dengan mengerjakan amal shaleh, seperti bekerja sesuai dengan etos kerja dalam Islam supaya dapat memenuhi kebutuhan dunia dan akhirat.

Kata Kunci : Upah, Jam kerja, Usia, Produktivitas



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jalan Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame I Bandar Lampung tlp. (0721) 703260

PERSETUJUAN


Judul Skripsi : **PENGARUH UPAH, JAM KERJA DAN USIA
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA PENYADAP
DERES (KARET) DALAM PERSPEKTIF EKONOMI
ISLAM (Studi PTPN VII Unit Tulung Buyut Kabupaten
Way Kanan)**

Nama : **Ryang Syah Puteri**
NPM : **1451010247**
Jurusan : **Ekonomi Syari'ah**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**


MENYETUJUI

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I


Vitria Susanti M.A., M.Ec, Dev
NIP.197809182005012005

Pembimbing II


Gustika Nurmalia, M. Ek
NIP. -

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam


Madnasir, S.E., M.S.I

NIP.19750424 200212 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jalan Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung tlp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"PENGARUH UPAH, JAM KERJA DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA PENYADAP DERES (KARET) DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM (STUDI PTPN VII Unit Tulung Buyut Kabupaten Way Kanan)"** disusun oleh: **Ryang Syah Puteri, NPM: 1451010247**, Program Studi: **Ekonomi Syariah**, Telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada: Hari/Tanggal: **Senin, 25 Februari 2019 Waktu: 10.00 - 12.00 WIB** di Ruang: **Seminar 1 (Satu) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.**

TIM MUNAQOSYAH

Ketua : Madnasir, S.E., M.S.I

Sekretaris : Liya Ermawati, S.E., M.S.Ak

Penguji I : Dr. Heni Noviarita, S.E., M.Si.

Penguji II : Vitria Susanti, M.A., M.Ec.Dev

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. H. Bahrudin, M.Ag

NIP. 1958082-1989031003

MOTTO

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ
شَنَّانُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَا تَعْدِلُوا ۖ اَعْدِلُوا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ اِنَّ اللَّهَ
خَبِيرٌۢ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (Q.S. Al-Maidah : 8).¹



¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah Q.S Al-Maidah ayat 8*, Penerbit J-ART, 2004, h. 108

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam penulisan skripsi ini peneulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku Bapak Enda Sasmita dan Ibu Suparti yang sangat Ryang hormati dan Ryang cintai yang selalu menguatkanku, merawatku dan memotivasi ku dengan memberikan nasihat-nasihat dengan sepenuh hati. Yang selalu bersemangat dalam setiap langkahnya untuk memperjuangkan kebahagiaan untuk masa depan anak-anaknya. Yang selalu mendoakan ku agar selalu ada dalam kebaikan, lindungan-Nya. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan keberkahan dalam setiap langkahnya.
2. Adik kandungku satu-satu nya Riris (gepeng) yang menjadi penyemangat ku dan memberikan dukungan untukku.
3. Almamaterku tercinta tempatku menimba ilmu Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung semoga semakin maju, jaya dan berkualitas.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dianugrahi nama oleh bapak dan ibu “Ryang Syah Puteri” lahir di Kotabumi, Lampung Utara pada tanggal 06 Juli 1995. Ryang adalah anak pertama dari 2 bersaudara dari pasangan Bapak Enda Sasmita dan Ibu Suparti. Adapun Riwayat Pendidikan penulis yaitu:

1. TK IKI PTP. NUSANTARA VII (PERSERO) Unit Tulung Buyut, lulus pada tahun 2001,
2. SD N 1 Kalipapan Negeri Agung, Way Kanan lulus pada tahun 2007,
3. SMP N 3 Negeri Agung, Way Kanan lulus pada tahun 2010,
4. SMA KEMALA BAHAYANGKARI, Kotabumi, Lampung Utara lulus pada tahun 2013,
5. Pada tahun 2014 melanjutkan jenjang pendidikan tinggi di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, mengambil program studi Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI).

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan, rezeki dan petunjuk, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Upah Jam Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Penyadap deres (Karet) Dalam Perspektif Ekonomi Islam dapat diselesaikan. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, beserta para sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Penyusunan skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Dalam proses menyelesaikan skripsi ini, tentunya banyak pihak yang telah memberikan kontribusi baik moril maupun materil. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

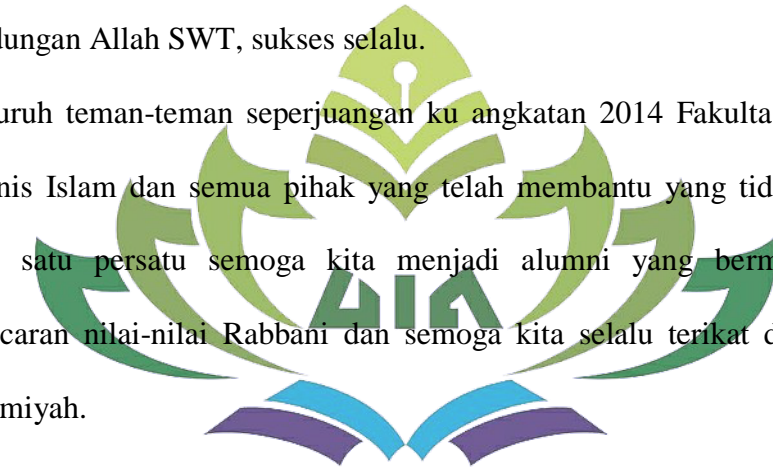
1. Ust. Dr. Moh. Bahrudin, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung beserta Wakil Dekan 1, 2 dan 3 yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
2. Bapak Madnasir, S.E., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya, atas petunjuk dan arahan yang diberikan selama masa pendidikan di UIN Raden Intan Lampung.
3. Ibu Vitria Susanti, M.A.,M.Ec,Dev dan Ibu Gustika Nurmalia, M.Ek selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah tulus meluangkan waktu untuk

membimbing dan mengarahkan penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan benar.

4. Pimpinan dan Karyawan PTPN VII Unit Tulung Buyut yang telah bersedia penulis wawancarai dan bersedia memberikan informasi terkait penulisan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah mendidik dan mengajarkan ilmu yang bermanfaat kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan studi.
6. Kedua keluarga besar ku: Keluarga Mbah Daman dan Kakek Esim (Alm) yang selalu memberikan dukungan dan do'a nya hingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Kakek ku tersayang dan tercinta kakek Esim Bin Serih (Alm) yang sampai akhir hidupnya beliau selalu men do'a kan dan memberikan Ryang keceriaan dan nasihat. Semoga Allah SWT memberikan tempat terbaiknya untuk kakek. Amiin
8. Pimpinan dan karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Institut yang telah memberikan informasi, data, referensi, dan lain-lain.
9. Sahabat-sahabat *special* ku Setio Pribadi, Anna Marianna dan Yurleni yang sudah memberikan semangat dari awal perkuliahan sampai skripsi ini selesai. Sahabat SMA ku tersayang Meri Kardila. Sahabat SMP ku Diah dan Ratih yang selalu ada dan mendengarkan keluh kesah dan bahagia, selalu siap untuk menolong dan meluangkan waktunya, selalu mendoakan dan memberi semangat sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Terimakasih atas pert sahabatannya sampai saat ini. Sukses selalu untuk kedepannya.

10. Teman-teman kosanku Anil, Moms Asih, Nisa (sateng), Vivi, Ola, Nisa, Veni , Elis dan Ayumi yang selalu memberikan semangat dan keceriaan kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan Ekonomi A Ike, Siti, Eka, Endri, Rizki dan yang tidak disebutkan satu-satu namanya terimakasih karna selalu memberikan hal positif selama masa perkuliahan. Semoga kedepannya kita semua selalu dalam lindungan Allah SWT, sukses selalu.
12. Seluruh teman-teman seperjuangan ku angkatan 2014 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu semoga kita menjadi alumni yang bermanfaat dengan pancaran nilai-nilai Rabbani dan semoga kita selalu terikat dalam ukhuwah Islamiyah.



Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, akan tetapi diharapkan dapat memberikan manfaat keilmuan yang berarti dalam bidang khazanah Ekonomi Islam.

Bandar Lampung, Januari 2019

Penulis,

Ryang Syah Puteri
NPM. 1451010247

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
HALAMAN PERSETUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	3
C. Latar Belakang Masalah.....	5
D. Batasan Masalah.....	12
E. Rumusan Masalah	13
F. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Gambaran Umum Produktivitas.....	16
1. Definisi Produktivitas	16
2. Faktor Produktivitas	17
3. Indikator Produktivitas	18
B. Produktivitas dalam Islam.....	20
C. Gambaran Umum Upah	24
1. Definisi Upah.....	25
2. Struktur Pengupahan.....	27
3. Sistem Upah.....	30
4. Indikator Upah.....	31
5. Landasan Kebijakan Pengupahan	32
D. Upah dalam Islam	36
1. Penentuan Upah.....	36
2. Dasar Penentuan Upah.....	39

3. Bentuk dan Syarat Upah	39
E. Gambaran Umum Jam Kerja.....	41
1. Peraturan Jam Kerja.....	42
2. Waktu Kerja Lembur	42
3. Indikator Jam Kerja	43
F. Jam Kerja dalam Islam.....	44
G. Gambaran Umum Usia Kerja.....	47
1. Definisi Tenaga Kerja.....	47
2. Jenis-Jenis Tenaga Kerja	49
3. Indikator Tenaga Kerja.....	50
H. Tenaga Kerja dalam Islam	51
I. Hubungan Antar Variabel	52
J. Ekonomi Islam	54
1. Pengertian Ekonomi Islam.....	54
2. Landasan Hukum Ekonomi Islam	56
3. Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam.....	61
4. Metodologi Ekonomi Islam	63
K. Penelitian Terdahulu	65
L. Kerangka Pemikiran.....	67
M. Hipotesis.....	68

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian.....	72
B. Sumber Data	73
C. Teknik Pengumpulan Data	73
D. Populasi dan Sampel	74
E. Definisi Operasional Variabel.....	76
F. Metode Pengolahan Data	80
1. Uji Asumsi Klasik	80
G. Alat Uji Hipotesis.....	82
1. Regresi Linier Berganda.....	82

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data.....	85
1. Gambaran Umum PTPN VII Unit Tulung Buyut.....	85
2. Visi dan Misi PTPN VII Unit Tulung Buyut.....	87
3. Struktur organisasi PTPN VII Unit Tulung Buyut	89
4. Karakteristik Responden.....	90
B. Analisis Data	92
C. Pembahasan.....	101

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	119
B. Saran.....	120

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Usia Kerja Penyadap PTPN VII Unit Tulung Buyut	10
Tabel 1.2 Statistik Produksi AF 1 PTPN VII Unit Tulung Buyut	11
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	78
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	90
Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas	92
Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinieritas	93
Tabel 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	94
Tabel 4.5 Hasil Uji Autokorelasi	95
Tabel 4.6 Hasil Regresi Berganda.....	96
Tabel 4.7 Hasil Uji F.....	97
Tabel 4.8 Hasil Uji t.....	99
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 3.1 Kerangka Teoritis.....	59
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PTPN VII Unit Tulung Buyut.....	80



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul merupakan hal yang sangat penting dari karya ilmiah, karena judul pada skripsi ini akan memberikan gambaran tentang keseluruhan isi dalam skripsi. Adapun judul karya ilmiah yang penulis bahas dalam skripsi ini adalah:

“PENGARUH UPAH, JAM KERJA DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA PENYADAP DERES (KARET) DALAM PRESPEKTIF EKONOMI ISLAM (Studi PTPN VII Unit Tulung Buyut Kabupaten Way Kanan)”.

Mempertegas istilah-istilah judul diatas secara rinci supaya dapat dimengerti dan untuk menghindari terjadinya salah pengertian dalam memahami maksud judul skripsi ini, terlebih dahulu penulis akan menguraikan beberapa istilah pokok yang terkandung dalam judul tersebut. Hal ini selain dimaksudkan untuk mempermudah pemahaman, juga bertujuan untuk mengarahkan pada pengertian yang jelas sesuai dengan yang dikehendaki penulis. Berikut ini dapat dijelaskan beberapa istilah yang terkandung dalam judul.

1. Pengaruh adalah suatu keadaan dimana ada hubungan timbal balik atau hubungan sebab akibat antara apa yang mempengaruhi dengan apa yang dipengaruhi.¹
2. Upah adalah balas jasa yang berupa uang atas balas jasa lain yang diberikan lembaga atau organisasi perusahaan kepada pekerjanya.²
3. Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari atau malam hari.³
4. Usia atau umur adalah rentang kehidupan keberadaan suatu benda atau makhluk yang hidup ataupun mati yang diukur dengan tahun.
5. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang.⁴
6. Buruh/karyawan adalah mereka yang bekerja pada orang lain atau instansi/kantor perusahaan dengan menerima upah/gaji baik berupa uang maupun barang.⁵
7. Muhammad Abdul Manan berpendapat bahwa ilmu Ekonomi Islam dapat dikatakan sebagai ilmu pengetahuan sosial yang mempelajari masalah-

¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta 2001, h.1045

² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2001, h. 135

³ UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan

⁴ Marman dan Ida Betanursanti, *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Vol 1. No 2. 2013, h. 81

⁵ Drs. Basir Barthos, *Mnagemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, Bumi Aksara, Jakarta, 2009, h. 19

masalah ekonomi masyarakat yang diilhami nilai-nilai Islam. Ia mengatakan bahwa ekonomi Islam merupakan bagian dari suatu tata kehidupan lengkap, berdasarkan empat bagian nyata dari pengetahuan, yaitu : Al-Qur'an, As-Sunnah, Ijma dan Qiyas.⁶

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan yang dimaksud dalam pembahasan skripsi ini adalah suatu penelitian ilmiah yang berdasarkan pada Syariat Islam tentang kegiatan ekonomi. Dalam hal ini yang terkait dengan upah, jam kerja dan usia yang termasuk kedalam beberapa faktor yang menjadi pengaruh dalam kaitannya dengan produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga penyadap deres (karet) di PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten, Way Kanan.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun yang menjadi alasan penulis dalam memilih dan menetapkan judul tersebut untuk diteliti adalah sebagai berikut:

1. Secara Objektif

PTPN VII Unit Tulung Buyut merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan karet. Proses produksi dan produktivitas tenaga kerja di PTPN VII Unit Tulung Buyut dapat mengalami penurunan dan kenaikan sedangkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya adalah keterampilan,

⁶Sumar'in, *Ekonomi Islam Sebuah Pendekatan Ekonomi Mikro Perspektif Islam*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013, h. 11

kesehatan dan umur. Upah dan penetapan jam kerja pada suatu perusahaan juga perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi efektifitas pekerja. Faktor-faktor tersebut memiliki peran penting guna meningkatkan hasil produktivitas perusahaan. Selain itu, PTPN VII Unit Tulung Buyut sudah memiliki target setoran bahan baku per hari dan per bulan yang harus dicapai oleh penyadap deres. Perusahaan harus memperoleh tenaga kerja yang produktif agar dapat mencapai hasil produksi yang optimal guna meningkatkan keuntungan perusahaan. Sehingga hal itu menurut penulis perlu dilakukan adanya sebuah penelitian tentang pengaruh dari upah, jam kerja, dan usia terhadap tenaga penyadap deres (karet) guna meningkatkan produktivitas di PTPN VII Unit Tulung Buyut.

2. Alasan Subjektif

Penulis sangat optimis dapat menyelesaikan penelitian ini, karena tersediannya data atau informasi yang penulis butuhkan terkait judul yang diteliti, baik secara informasi langsung dari perusahaan dan tenaga kerja yang diteliti, maupun dari perpustakaan serta media lainnya yang mudah didapatkan. Selain itu, judul yang penulis ajukan sesuai dengan jurusan yang diambil oleh penulis yaitu Ekonomi Syari'ah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

C. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang sebagian besar berpenghasilan dari hasil pertanian atau negara agraris. Pertanian merupakan sektor ekonomi yang cukup tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi. Ekonomi menyangkut berbagai kebutuhan manusia dan berbagai sumber. Keinginan dan kebutuhan manusia tidak terbatas. Dengan demikian ilmu ekonomi berusaha menerangkan bagaimana memenuhi kebutuhan masyarakat sebanyak mungkin dengan jumlah sumber-sumber yang terbatas. Sumber daya ekonomi atau *human resource* (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa.

Sumber daya manusia yang mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang memiliki nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia, orang yang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *manpower*, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working-age population*). Tenaga kerja atau penduduk dalam usia kerja tidak semua

siap untuk bekerja, karena sebagian mereka masih bersekolah, mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain sebagai penerima pendapatan.⁷

Masalah tenaga kerja adalah masalah yang dapat mempengaruhi sekaligus dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi dengan pola yang tidak selalu mudah dipahami karena menyangkut banyak jiwa. Untuk menggambarkan masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja tidaklah mudah karena selain berdasarkan pada angka tenaga kerja dimasa lampau, suatu perusahaan harus juga mengetahui prospek produksi di masa mendatang. Kondisi kerja yang baik, kualitas *output* yang tinggi, upah yang layak serta kualitas sumber daya manusia adalah persoalan yang selalu muncul dalam pembahasan tenaga kerja.⁸

Upah nominal buruh atau pekerja adalah rata-rata nilai upah harian yang diterima buruh sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Upah riil merupakan perbandingan antara upah nominal dengan indeks konsumsi rumah tangga, upah riil buruh atau pekerja menggambarkan daya beli dari pendapatan atau upah yang diterima oleh buruh atau pekerja. Ada dua alasan pokok dalam pembayaran upah, yang pertama agar *take home pay* pekerja dapat lebih mencukupi kebutuhan seperti tunjangan pangan dan kesehatan. Tanpa jaminan sosial upah belum dapat menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar untuk hidup sejahtera. Kedua, agar memperlancar pelaksanaan tugas seperti fasilitas

⁷ Dra. Arfida BR, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003, h. 19-23

⁸ Maimun Sholeh, *Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia*, Vol 4, No. 1, 2007, h. 62

cuti untuk penyegaran jasmani dan mental.⁹ Selain itu, pemerintah sudah menetapkan kebijakan pemberian upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup dari daerah tempat tinggal setiap pekerja.

Masalah upah mengupah dan kesejahteraan para pekerja merupakan masalah penting, karena *ujrah* (upah) dan kesejahteraan sangat terkait dengan peningkatan produksi perusahaan. Dengan memberikan upah yang sesuai dengan jam kerja dan hasil kerja, maka akan mampu memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai produktivitas kerja. Penggunaan jam kerja yang efisien merupakan salah satu faktor penting dalam ketenagakerjaan. Penggunaan jam kerja yang tepat akan mampu memberikan hasil kerja yang baik.

Upah menjadi alasan yang paling penting mengapa orang bekerja diantara alasan lain, seperti untuk berprestasi, berafiliasi dengan orang lain, mengembangkan diri, atau untuk mengaktualisasikan diri. Paling tidak 90 persen pertentangan antara pekerja dan majikan disebabkan oleh masalah upah, bukan yang lain. Ini menjadi bukti bahwa upah merupakan aspek yang penting.¹⁰

PTPN VII Persero dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996. Perusahaan perkebunan tersebut semula merupakan perkebunan milik Belanda yang beroperasi

⁹ *Ibid*, h.161-162

¹⁰ Rachmawati, I.K., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2008, h.

di wilayah Sumatera Selatan dan Lampung. Melalui proses nasionalisasi, perusahaan tersebut diambil-alih oleh Pemerintah Indonesia pada tahun 1957. PT Perkebunan Nusantara VII merupakan perusahaan agrobisnis yang bergerak dalam bidang budidaya tanaman tahunan dan semusim, pengolahan hasil perkebunan, serta penjualan dan pemasaran hasil produk yang meliputi CPO, Karet Spesifikasi Teknis (*Technically Spesified Rubber/TSR*), Teh Hitam, serta Gula Kristal.¹¹ Salah satu cabang dari PT Perkebunan Nusantara adalah PTPN Persero Unit Tulung Buyut yang berada di desa Kalipapan Kabupaten Way Kanan yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan karet.

Berdasarkan pengamatan penulis setelah penulis mengunjungi PTPN VII Unit Tulung Buyut besarnya produksi penyadap deres karet menentukan jumlah upah yang akan diterima oleh tenaga penyadap deres karet.¹² Pada penelitian ini upah yang diterima oleh tenaga kerja penyadap deres tidak terpaku pada besarnya UMK daerah Way Kanan karena upah yang diterima dapat berubah-ubah sesuai dengan banyak produksi getah yang dihasilkan/disetorkan oleh pekerja dan dipengaruhi juga dengan perubahan harga getah karet per kilogram (kg).¹³ Perusahaan tersebut sudah berusaha untuk memberikan yang terbaik bagi

WIB ¹¹ https://id.m.wikipedia/wiki/perkebunan_nusantara_VII, diakses tgl 20 juni 2018, pukul 15.33

¹² Wawancara dengan Bpk. Yuli, Mandor sadap di area afdeling 2, PTPN VII Unit Tulung Buyut

¹³ <http://lampungvisual.com>, diakses tgl 20 jini 2018, pukul 16.08 WIB

karyawannya agar lebih semangat dalam bekerja untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil observasi lapangan aktifitas masyarakat sangat berhubungan dengan perusahaan PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten Way Kanan dan orang-orang yang menjadi tengkulak atau pembeli karet. Sebagian masyarakat di daerah Way Kanan terutama Desa Kalipapan yang merupakan desa yang paling dekat dengan PTPN VII Unit Tulung Buyut yang mayoritas bekerja sebagai petani karet dan pekerja borong sadap karet di PTPN VII Unit Tulung Buyut. Tenaga kerja borong sadap karet yang terdapat di PTP VII Unit Tulung Buyut di bagi menjadi beberapa bagian, sebagian pekerja di bagian area/lahan karet yang bekerja sebagai penyadap karet (penderes) dan sebagian lagi tenaga kerja bekerja dibagian dalam pabrik sebagai pengolahan *crepe* (karet) basah dan pengolahan giling karet kering.

Jam kerja dan usia tenaga kerja juga dapat mempengaruhi proses produksi dan produktivitas kerja. Di PTPN VII Unit Tulung Buyut usia sangat berpengaruh terhadap hasil kerja penyadap deres karet, karena dalam proses penderesan dibutuhkan stamina/tenaga yang cukup besar untuk menyelesaikan pekerjaan, jika usia tenaga kerja mengalami penurunan maka akan berpengaruh terhadap banyak nya bahan baku (getah) karet yang diperoleh oleh pekerja yang berdampak pada mengurangnya pendapatan karena adanya pengurangan setoran produksi

getah karet dan akan mengurangi efisiensi penggunaan jam kerja pada proses penderesan untuk bisa menghasilkan getah karet yang optimal dilakukan pada waktu terang pohon atau pukul 05.30-08.00 WIB. Tetapi proses penderesan sangat dipengaruhi oleh iklim di daerah tersebut.

Usia merupakan lama waktu kita saat menjaalani hidup. Usia kerja yang produktif akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja yang berpengaruh terhadap proses produksi perusahaan. Menurut pengamatan penulis tenaga kerja di PTPN VII Unit Tulung Buyut memiliki usia yang berbeda-beda, adapun usia rata-rata pekerja borong sadap karet pada PTPN VII Unit Tulung Buyut sebagai berikut:

Tabel 1.1
Usia kerja PTPN7 Unit Tulung Buyut

No	usia pekerja	Tenaga kerja
1	41-45	23
2	46-50	26
3	51-55	51
Jumlah		100

Sumber: PTPN VII Unit Tulung Buyut

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata pekerja borong sadap karet di PTPN7 Unit Tulung Buyut merupakan tenaga kerja penyadap karet yang bekerja rata-rata berusia 51-55 tahun yang dapat disimpulkan bahwa rata-rata pekerja sudah mengalami penurunan stamina karena faktor usia tanaga kerja dengan usia yang produktif akan memberikan dampak positif dalam memperoleh hasil kerja yang mampu meningkatkan upah dan efisiensi jam kerja.

Tabel 1.2

SATATISTIK PRODUKSI AF. 1

PTPN VII Unitt Tulung Buyut

Produktivitas Tahun (Kg/Ha)											
Fled	Klone Luas		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	1 THN
										SM 1	
1992 A		50	3, 231	2,342	1,562	1,282	56	1,94	1,707	-	-
1993 C	RRIM 600	13	3,528	1,338	1,886	1,140	59	1,809	3,279	-	-
1993 D	Poly	66	2,787	704	1,205	1,651	92	1,316	-	-	-
1997 A	TM 8	44	3,239	2,653	2,140	1,658	2,282	2,029	1,213	-	-
1997 B	RRIM 600	34	3,504	2,904	2,106	1,787	2,689	2,473	1,32	-	-
2003	BPM 24	52	3,185	2,323	1,562	1,659	1,676	1,536	1,1	696	1,407
2004 A	BPM 24	95	2,907	2,192	1,541	1,573	1,611	1,053	1,52	839	1,747
2004 B	BPM 1	119	2,801	2,123	1,338	1,487	1,401	712	864	828	1,721
2005	GT 1	132	2,247	1,963	1,326	1,447	1,426	713	894	648	1,635
2006 A	GT 1	72	-	1,531	1,369	1,463	1,48	1,322	807	731	1,252
2006 B	RRIC 100	94	-	1,389	1,399	1,402	1,35	1,343	855	597	1,245
Jumlah		711	27,429	724,758	20,155,294	16,549	220,915	1,440,821	3,430,139	4,339	9,007

Sumber: PTPN VII Unit Tulung Buyut

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa produktivitas di PPTN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten Way Kanan pada tahun 2011 sampai tahun 2018 mengalami kenaikan dan peurunan produktivitas. Kenaikan tertinggi terjadi pada tahun 2013 sebesar 20,155,294 kg/ha dan penurunan produktivitas terendah terjadi pada tahun 2018 dengan nilai produktivitas SM sebesar 4,339 kg/ha dan nilai 1 THN pada tahun 2018

sebesar 9,007. Hal ini menjelaskan bahwa produksi dan produktivitas hasil pertanian tidak selalu mengalami peningkatan, tetapi juga bisa mengalami penurunan hasil produksi atau hasil produksi yang konstan. Hal itu dapat terjadi karena penggunaan pupuk yang kurang baik, kurangnya jumlah tenaga kerja ahli, luas lahan, jumlah pohon yang produktif dan cuaca di daerah penghasil karet tersebut. Jika perusahaan mampu menciptakan buruh/tenaga kerja yang produktif, maka akan memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan produksi untuk mencapai produktivitas yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH UPAH, JAM KERJA DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA PENYADAP DERES (KARET) (Studi PTPN VII Unit Tulung Buyut Kabupaten Way Kanan).**

D. Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan berkaitan dengan membahas tiga variabel *independent* yang terdiri dari upah, jam kerja, usia dan satu variabel *dependent* yaitu produktivitas. Selain itu, penelitian ini juga hanya

membahas sebagian tenaga kerja penyadap deres yang telah menjadi sampel penelitian.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah pada penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga penyadap deres (karet) di PTPN VII Unit Tulung Buyut?
2. Bagaimana pengaruh jam kerja terhadap produktivitas tenaga tenaga penyadap deres (karet) di PTPN VII Unit Tulung Buyut?
3. Bagaimana pengaruh usia terhadap produktivitas tenaga tenaga penyadap deres (karet) di PTPN VII Unit Tulung Buyut?
4. Bagaimana pandangan Ekonomi Islam mengenai tingkat upah, jam kerja dan usia terhadap produktivitas tenaga penyadap deres (karet) di PTPN VII Unit Tulung Buyut?

F. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk Mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga penyadap deres (karet) di PTPN VII Unit Tulung Buyut.

- b. Untuk Mengetahui pengaruh jam kerja terhadap produktivitas tenaga penyadap deres (karet) di PTPN VII Unit Tulung Buyut.
- c. Untuk Mengetahui pengaruh usia terhadap produktivitas tenaga penyadap deres (karet) di PTPN VII Unit Tulung Buyut.
- d. Untuk mengetahui pandangan Ekonomi Islam terhadap upah, jam kerja dan usia terhadap produktivitas tenaga penyadap deres (karet) di PTPN VII Unit Tulung Buyut.

2. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya ekonomi Islam mengenai bagaimana sistem dan hukum-hukum dalam menetapkan upah, jam kerja dan usia kerja baik dalam perspektif Ekonomi Islam ataupun tidak menggunakan perspektif Ekonomi Islam.

b. Secara Praktis

- 1) Bagi buruh/tenaga kerja, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam meningkatkan produktivitas dan kemampuan kerja guna meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan hidup melalui upah yang diterima, jam kerja yang efektif dan efisien dan usia kerja produktif.
- 2) Bagi penulis, penelitian ini digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir pembuatan skripsi difakultas Ekonomi Islam di Uin Raden

Intan Lampung, serta penulis diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan dalam menghadapi permasalahan dalam dunia kerja.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Produktivitas

1. Definisi Produktivitas

Menurut Jhon Bernandin dan Russell dalam Gomes menyebutkan bahwa pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio *output* terhadap *input*. Menurut J. Ravianto, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (*input*) yang digunakan persatuan waktu.¹⁴

Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong kehidupan pertumbuhan ekonomi secara optimal mutu kehidupan di negara yang ekonominya telah maju ternyata lebih tinggi dibanding dengan mutu kehidupan di negara - negara yang sedang berkembang. Tinggi rendahnya kualitas dari seorang tenaga kerja akan meningkatkan kinerja dari tenaga kerja untuk meningkatkan hasil *output* nya dalam pekerjaan, yang akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.¹⁵

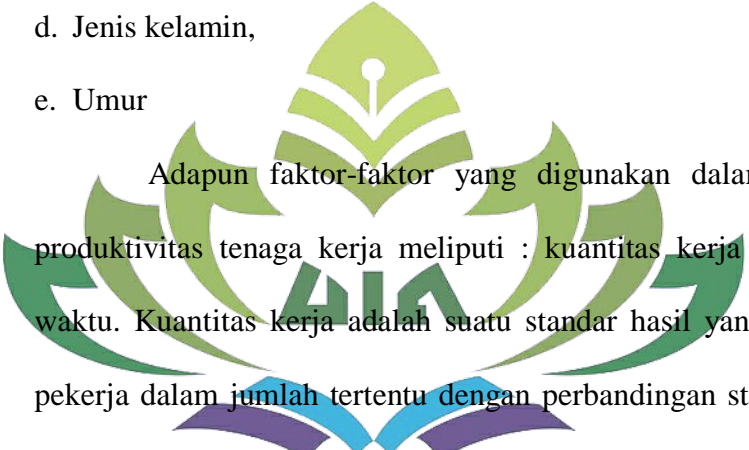
¹⁴ Dita Tri Pamungkas, Ngatno, *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening.*, Vol 1, No. 1, 2016. h. 3

¹⁵ Teddy Adhadika dan Arif Pujiono *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industry Pengolahan di Kota Semarang*, Vol 3, N o. 1, 2004, h. 4

2. Faktor Produktivitas

Menurut Payanman Simanjuntak beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja terdiri atas beberapa bagian, yaitu:

- a. Pendidikan,
- b. Keterampilan,
- c. Kesehatan,
- d. Jenis kelamin,
- e. Umur



Adapun faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas tenaga kerja meliputi : kuantitas kerja dan ketetapan waktu. Kuantitas kerja adalah suatu standar hasil yang dicapai oleh pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan atau usaha. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau usaha. Sementara ketetapan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketetapan

waktu diukur dari persepsi pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.¹⁶

3. Indikator Produktivitas

Muchdarsyah sinugan dalam jurnal Gd. Wayan Darmadi menjelaskan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja dari setiap tenaga kerja menurut system pemasukan fisik dapat dilakukan per orang atau per jam kerja setiap tenaga kerja yang diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu kerja (hari, bulan, jam atau tahun), yang diubah kedalam unit-unit tenaga kerja yang diartikan sebagai jumlah/hasil kerja yang dilakukan dalam satu jam oleh tenaga kerja yang dihitung menurut pelaksanaan standar. Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas antara lain:¹⁷

- a. Kuantitas kerja merupakan hasil (target produksi) yang telah dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja merupakan hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja.
- c. Ketetapan waktu merupakan tingkat dari suatu pekerjaan yang telah diselesaikan oleh tenaga kerja dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

¹⁶ La Idin, *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pengolahan Kopra di Kota Raha*, Vol. 1, No. 1, 2016, h. 156-157

¹⁷ Fitrianto Nugroho, *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industry Kerajinan Topeng*, Vol. 1, No. 2, h.16

Produktivitas merupakan ukuran bagaimana baiknya suatu sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Secara umum produktivitas dapat dinyatakan sebagai rasio antara keluaran terhadap masukan, atau rasio hasil yang diperoleh terhadap sumber daya yang dipakai.¹⁸

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{keluaran}}{\text{Masukan}} = \frac{\text{hasil yang diperoleh}}{\text{sumber daya yang digunakan}}$$

Jika dalam rasio masukan yang dipakai untuk menghasilkan keluaran dihitung seluruhnya maka disebut produktivitas total (*total factor productivity*, *TFP*). Namun, jika yang dihitung sebagai masukan hanya komponen tertentu saja maka disebut produktivitas parsial (*partial productivity*).

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{keluaran}}{(\text{tenaga kerja} + \text{mesin} + \text{material, dsb.})}$$

Produktivitas parsial (misalnya tenaga kerja)

$$= \frac{\text{keluaran}}{\text{biaya tenaga kerja}} \quad \text{atau} \quad = \frac{\text{keluaran}}{\text{jam kerja-orang}}$$

Produktivitas total digunakan untuk mengukur perubahan efisiensi dari kegiatan operasi. Untuk mengukur perubahan produktivitas total dalam satu periode waktu, semua faktor yang

¹⁸ Eddy Herjanto, *Manajemen Produksi dan Operasi*, PT Grasindo, Jakarta, 2001, h. 11-12

berkaitan dengan kuantitas keluaran dan masukan yang digunakan selama periode tadi diperhitungkan. Faktor-faktor itu meliputi manusia, mesin, modal, material, dan energi.

Dalam penelitian ini PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten Way Kanan menghitung produktivitas tenaga penyadap deres (karet) dengan menghitung jumlah getah cair (latex) yang distorkan per hari tenaga penyadap kemudian dibagi (:) dengan DRC (kadar air) sebesar 28,1%, untuk getah setelah pengeringan (lump) dihitung dengan DRC 50%. Usia pohon karet yang siap produksi yaitu 4 (empat) tahun setelah masa tanam dengan persyaratan kualitas biologi, tana dan lainnya dalam keadaan baik/bagus.

B. Produktivitas dalam Islam

Kahf mendefinisikan kegiatan produksi dalam perspektif ekonomi Islam sebagai usaha manusia untuk memperbaiki tidak hanya kondisi fisik materialnya, tetapi juga moralitas, sebagai sarana untuk mencapai tujuan hidup sebagaimana digariskan dalam agama Islam yaitu kebahagiaan dunia dan akhirat. Tujuan kegiatan produksi adalah menyediakan barang dan jasa yang memberikan *mashlahah* maksimum bagi konsumen.¹⁹

¹⁹ Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), *Ekonomi Islam*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, h. 230-231

Setiap pelaku bisnis berpeluang untuk menawarkan barang atau jasa yang sifatnya konsumtif atau produktif. Secara umum barang dan jasa yang tergolong kebutuhan sekunder dan tersier banyak yang bernuansa konsumtif dalam arti *relative*. *Relative* karena tergantung pula pada siapa, dan barang apa, atau jasa apa yang ditawarkan.

Produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan (*input*). Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia ini merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebajikan atau sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain.²⁰ Dengan bekerja, individu bisa memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya. Allah SWT, berfirman dalam surat Al-Isra ayat 70 sebagai berikut:

²⁰ Khoirul Fathoni dan Mohammad Ghazali, *Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional Dalam Pandangan Islam*, Vol. 3, No. 1, 2017, h. 6-7

﴿ وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا ﴾

Artinya: “Dan sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.”²¹

Ayat di atas menerangkan kepada kaum beriman untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja guna memperoleh pendapatan yang dapat memperbaiki keadaan ekonominya.

Islam juga memiliki kontribusi yang besar untuk meningkatkan produktivitas seseorang. Dalam Islam, seorang muslim dianjurkan melakukan sesuatu dengan prestasi yang terbaik, bukan hanya bagi dirinya, tetapi juga bagi orang lain. Dalam pandangan Islam bekerja merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan, mulai dari niat bekerja yaitu tidak hanya mencari kelimpahan materi di dunia tetapi juga mencari pahala untuk akhirat nanti. Karena tujuan bekerja tidak semata-mata mencari kelimpahan materi *effort* yang dikeluarkan tidak hanya dalam bentuk kekuatan fisik tetapi juga kekuatan non fisik (doa).²² Dengan demikian, *output* dari kerja adalah sikap kerja yang disertai dengan rasa tawakal. Nilai-nilai dalam agama Islam bahwa

²¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah Q.S Al-Isra ayat 70*, Penerbit J-ART, 2004, h. 289

²² Ima Amalah, Aan Julia dan Westi Riani, *Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja*, Vol . 29, No. 2, 2013, h. 166

ketika seseorang bersyukur atas nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT maka Allah SWT akan menambahkan rasa nikmatnya lebih besar lagi. Nilai-nilai spiritual itu memberikan motivasi untuk senantiasa lebih giat dalam bekerja, berusaha dan mensyukuri hasilnya. Dengan demikian, hasil dari penilaian kerja akan disikapi oleh seorang muslim dengan sikap kerja yang positif (perasaan puas).

Menurut Antonio ada 5 (lima) landasan Al-Qur'an yang dapat menjadi sumber nilai bagi seorang individu dalam bekerja yaitu:

- a. Allah menyediakan rizki bagi setiap hamba-Nya.
- b. Mencari rizki atau berusaha adalah perintah Allah yang harus dikerjakan.
- c. Memaksimalkan potensi dan kemampuan diri demi meraih hasil yang lebih baik.
- d. Semangat dalam berusaha, optimis dan pantang menyerah.
- e. Bertawakal kepada Allah dalam mencari penghasilan.

Hafinuddin dan Hendri Tanjung mengungkapkan terdapat beberapa ciri etik (*etos*) kerja Islam yaitu:

- a. Bekerja adalah baik dan bermanfaat
- b. Bekerja menuju kemantapan dan kesempurnaan
- c. Bekerja adalah melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi
- d. Bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang optimal
- e. Berkompetisi dan tolong menolong

f. Mencermati nilai dan waktu.

Nilai-nilai agama akan mampu mempengaruhi norma maupun etika seorang individu dalam bekerja. Islam menyuruh umatnya untuk bekerja keras dengan diikuti oleh berbagai perangkat pengamanannya seperti nilai-nilai moral, yaitu akhlak atau etika. Pemahaman atas nilai-nilai agama di dalam bekerja yang terimplementasi dalam sikap dan perilaku kerja dapat membedakan mana yang baik dan buruk, bermanfaat dan tidak bermanfaat, maka akan mengantarkan seorang individu mencapai kinerja yang baik.²³

Menurut Alorfi, penilaian kerja dalam pandangan Islam harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang diajarkan Al-Qur'an yaitu berdasarkan pada keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha, inisiatif, pengalaman kerja dan kreativitas individu. Sedangkan menurut Sastrohadiwijoyo, hal-hal yang harus diperhatikan dalam penilaian kinerja yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama kepemimpinan dari seorang tenaga kerja.

C. Gambaran Umum Upah

Adanya hubungan kerja berawal dari sebuah perjanjian kerja. KUH perdata tidak mengharuskan bentuk tertentu perjanjian kerja. Dengan demikian perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun

²³ *Ibid*, h.167-168

tertulis. Jika perjanjian dibuat secara tertulis, maka semua biaya akta dan lain-lain biaya tambahan harus ditanggung oleh majikan/perusahaan. Hal ini ditegaskan dalam pasal 1601 KUH Perdata. Terhadap kebebasan bentuk perjanjian kerja ini ada pengecualiannya, yaitu mengenai perjanjian kerja dilaut dan perjanjian kerja di perusahaan perkebunan.²⁴ Dengan adanya sebuah perjanjian kerja maka akan muncul hal dan kewajiban masing-masing pihak. Baik pihak pekerja maupun pengusaha. Salah satunya adalah waktu kerja.

1. Definisi upah

Pasal 1 ayat (5) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 ditegaskan bahwa upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.²⁵

Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu. Dewan pengupahan Nasional memberikan defiisi pengupahan sebagai berikut: “upah ialah suatu penerimaan kerja

²⁴Adrian Sutedi, *Hukum perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. 39

²⁵Abdul Rachman Budiono, *Hukum Perpuruhan Indonesia*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 2003, h.35-36

untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja”.

Istilah upah biasanya dipergunakan untuk satuan waktu yang relative pendek, seperti per jam, per hari, dan per minggu. Istilah gaji biasanya mencakup juga tunjangan-tunjangan dan digunakan untuk satuan waktu yang relatif panjang seperti perbulan atau pertahun.²⁶ Kenaikan tingkat upah akan di ikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, yang berarti menambahnya jumlah pengangguran. Demikian pula sebaliknya, dengan turunnya tingkat upah, maka akan diikuti oleh meningkatnya permintaan tenaga kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa permintaan tenaga kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah. Tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Kenaikan tingkat upah akan mengakibatkan kenaikan biaya produksi, yang selanjutnya akan meningkatkan harga per unit produk yang dihasilkan.²⁷

2. Stuktur Pengupahan

Stuktur dan tingkat upah dipengaruhi oleh beberapa faktor yang berasal dari orgnisasi eksternal dan internal.

²⁶ Adrian Sutedi, *Op.Cit.* h. 150

²⁷ Wahyu Hidayah, Theresia Militina, Yana Ulfah, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Dan Produk Domestik Regonal Bruto Di Kota Samarinda*, Vol .12, No. 1, 2016, h. 142

a. Struktur Upah Eksternal

- 1) Sektoral, struktur upah sektoral mendasarkan dari pada kenyataan bahwa kemampuan suatu sektor berbeda dengan sektor lain.
- 2) Jenis jabatan, pemberian upah dapat berbeda karena adanya perbedaan jenis jabatan antar tenaga kerja.
- 3) Geografis, perbedaan upah yang disebabkan oleh letak geografis pekerjaan. Kota besar cenderung memberikan upah yang lebih kecil daripada kota kecil atau pedesaan.
- 4) Keterampilan, perbedaan upah yang disebabkan oleh perbedaan keterampilan adalah jenis perbedaan yang paling mudah dipahami.
- 5) Gender, perbedaan upah yang disebabkan karena adanya perbedaan gender atau jenis kelamin seringkali menjadi hambatan untuk memperoleh upah yang tinggi, upah tenaga kerja wanita lebih rendah daripada upah yang dihasilkan oleh tenaga kerja laik-laki, *ceteris paribus*.²⁸

b. Struktur Upah Internal

- 1) Produktivitas, merupakan sumber yang paling utama dalam menjalankan sebuah perusahaan yang dapat menambah pendapatan perusahaan, maka apabila produktivitas naik maka upah juga cenderung naik. Produktivitas dapat berubah karena

²⁸ Dra. Arfida BR, *Log.Cit*, h. 157

adanya perbaikan modal insane yang terbenam dalam tenaga kerja atau karena perubahan teknologi.

2) Besarnya penjualan, besarnya penjualan dapat mempengaruhi besar kecil nya upah tenaga kerja karena dalam perusahaan penjualan merupakan sumber pendapatan usaha yang menentukan kemampuan membayar.

3) Laju inflasi, bagi sebuah perusahaan atau usaha rumah tangga, daya beli merupakan unsur yang penting dari upah yang diterimanya dan bukan upah nominalnya. Oleh karena itu, laju inflasi yang digunakan untuk mendeflasikan upah nominal menjadi upah riil sangat penting.

4) Sikap pengusaha, kecepatan perubahan tingkat upah tergantung sikap pengusaha dalam menghadapi hal-hal yang dapat mengakibatkan upah berubah. Sikap pengusaha dapat dikelompokkan menjadi dua ,yaitu :

a) Sikap liberal , merupakan sikap yang longgar dalam arti mudah mengizinkan adanya perubahan. Perubahan yang dihadapi biasanya merupakan kenaikan. Kenaikan yang cukup besar pada upah hanya akan membawa dampak kecil pada biaya total, akibatnya perusahaan tidak terlalu mendesak untuk menaikkan harga komoditas yang dijual. Elastisitas permintaan komoditi di pasar. Dalam situasi

pasar input dimana elastisitas harganya rendah, maka akhirnya bila perusahaan berada dalam situasi mengehndaki bahwa beban kenaikan upah harus digeser ke konsumen dalam bentuk kenikan harga maka kenaikan harga ini tidak akan banyak mempengaruhi kuantitas yang dibeli konsumen.

- b) Sikap konservatif, merupakan sikap hati-hati yang dilakukan perusahaan. Ada beberapa alasan khusus dalam mengahdapi kemungkinan kenaikan tingkat upah, antara lain :²⁹

- (1) Tingginya proporsi biaya tenaga kerja *relative* terhadap biaya total. Bila biaya tenaga kerja sangat dominan dalam struktur tenaga biaya perusahaan mengambil sikap hati-hati dalam menghadapi kenaikan upah, dasarnya perubahan sedikit saja pada upah tenaga kerja membawa dampak yang cukup besar bagi biaya total perusahaan sehingga pengusaha didorong untuk menaikkan harga barang produksi.
- (2) Elastisitas permintaan komoditas di pasar, bila struktur pasar komoditas *elastic* terhadap

²⁹ *Ibid*, h. 158

perubahan harga, maka pengusaha juga cenderung berhati-hati. Kenaikan upah dapat menaikkan biaya total yang pada gilirannya dapat memaksa perusahaan untuk mengambil pilihan untuk menaikkan harga. Bila perusahaan melakukan kenaikan pada harga barang produksi maka akan dapat menurunkan pendapatan karena besarnya penurunan kuantitas yang dibeli konsumen.

- 5) Istitusional, Undang-undang yang mengharuskan perusahaan untuk mengadakan kesepakatan kerja bersama dengan serikat pekerja yang memang diinginkan oleh anggota-anggotanya.³⁰

3. Sistem Upah

Ada beberapa jenis sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan 4 (empat) sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut.³¹

- a. Sistem upah menurut banyaknya produksi.
- b. Sistem upah menurut lamanya dinas.
- c. Sistem upah menurut lamanya bekerja.
- d. Sistem upah menurut kebutuhan.

³⁰ *Ibid.* h. 159

³¹ Eman Anom, *Kebijakan Upah Buruh Minimum Sektor di Kabupaten Tangerang Perspektif Komunikasi Politik*, Vol. 1, No. 1, Jakarta, 2014, h. 39

Terdapat beberapa prinsip pengupahan kepada karyawan yang harus diikuti, sebagai berikut:

- a. Upah yang diberikan harus cukup
- b. Upah yang diberikan harus adil
- c. Upah yang diberikan harus tepat waktu
- d. Besar kecilnya upah harus mengikuti perkembangan harga barang di pasar
- e. Sistem pembayaran upah harus mudah dipahami dan dilaksanakan
- f. Struktur upah harus ditinjau kembali dan mungkin harus diperbaiki apabila kondisi berubah.

Salah satu patokan dalam pemberian upah adalah berdasarkan upah minimum. Upah minimum adalah upah standar yang akan diberikan kepada pihak pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan oleh pemerintah atas perjanjian bersama antar pihak buruh dengan pengusaha/perusahaan yang dilandasi oleh undang-undang yang berlaku bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan kesejahteraan hidup yang kurang.³²

4. Indikator- Indikator Gaji/Upah

Berdasarkan Teori Neo Klasik dan Undang-Undang

Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, indikator-indikator gaji antara lain:

³² Retnari Dian Mudiastuti dan Irfan Saputra, *Analisa Penetapan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Waktu Standar di PT. Semen Tonasa*, Vol. 20, No. 1, 2016, h. 8

- a. Besarnya gaji pokok.
- b. Tingkat gaji yang dibayarkan.
- c. Keadilan pemberian upah.
- d. Pemberian kenaikan upah sesuai undang-undang ketenagakerjaan

5. Landasan Kebijakan Pengupahan

Mengingat bentuknya, upah dibedakan antara upah berupa uang dan upah berupa barang, termasuk pengobatan, perawatan, pengangkutan, perumahan, jasa dan sebagainya. Mengenai upah berupa uang itu, dalam kitab Undang- Undang Hukum Perdata menetapkan pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang yang berlaku di Indonesia, yaitu rupiah. Upah berupa uang ini boleh ditetapkan dalam mata uang asing, tetapi pembayarannya harus dilakukan dengan mata uang Indonesia. Di samping mengenai sistem pengupahan, pemerintah Indonesia memiliki model kebijakan berkaitan dengan jenis-jenis pengupahan, yaitu: ³³

a. Upah Nominal

Sejumlah uang yang dibayarkan kepada para pekerja yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industri atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, di mana dalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut

³³ Ujang Charda S., *Model Kebijakan Pemerintah Indonesia dalam Sistem Pengupahan*, Vol. 34, No. 1, 2016, h. 27-29

upah uang (*money wages*) sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

b. Upah Nyata (*Real Wages*)

Upah yang nyata dan benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak bergantung dari besar kecilnya jumlah uang yang diterima dan besar kecilnya biaya hidup yang diperlukan. Adakalanya upah itu diterima dalam wujud uang dan fasilitas atau *in natura*, maka upah nyata diterimanya yaitu jumlah upah uang dan nilai rupiah dari fasilitas dan barang *in natura* tersebut.

c. Upah Hidup

Upah yang diterima seorang pekerja itu relatif cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas yang tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya bagi pendidikan, bagi bahan pangan yang memiliki nilai gizi yang lebih baik, iuran asuransi jiwa dan beberapa lainnya lagi.

d. Upah minimum

Upah minimum sebaiknya dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup pekerja itu beserta keluarganya, walaupun dalam arti yang serba sederhana, *cost of living* perlulah diperhatikan dalam penentuan upah. Tujuan utama penentuan upah minimum, yaitu:

- 1) Menonjolkan peranan tenaga kerja sebagai sub sistem yang kreatif dalam suatu sistem kerja.
- 2) Melindungi kelompok kerja dari adanya sistem pengupahan yang sangat rendah dan yang keadaanya secara material kurang memuaskan.
- 3) Mendorong kemungkinan diberikannya upah yang sesuai dengan nilai pekerjaan yang dilakukan setiap pekerja.
- 4) Mengusahakan terjaminnya ketegangan atau kedamaian dalam organisasi kerja atau perusahaan.
- 5) Mengusahakan adanya dorongan peningkatan dalam standar hidupnya secara normal.

e. Upah Wajar (*Fair Wage*)

Upah wajar merupakan upah yang secara relatif nilai cukup wajar oleh pengusaha dan para pekerjanya sebagai uang imbalan atas jasa-jasa yang diberikan pekerja kepada pengusaha atau perusahaan, sesuai dengan perjanjian kerja di antara mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi upah wajar (*fair wage*) adalah sebagai berikut:

- 1) Kondisi ekonomi negara secara umum.
- 2) Nilai upah rata-rata di daerah di mana perusahaan tersebut beroperasi.
- 3) Posisi perusahaan dilihat dari struktur ekonomi negara.
- 4) Undang-undang terutama yang mengatur masalah upah dan jam kerja.
- 5) Ketentuan-ketentuan umum yang berlaku dalam lingkungan perusahaan.

- 6) Peraturan perpajakan.
- 7) Pengusaha dan organisasi pekerja yang mengutamakan gerak saling harga menghargai dan musyawarah serta mufakat dalam mengatasi segala kesulitan.
- 8) Standar hidup dari para pekerja itu sendiri.

Kebijaksanaan pengupahan mempunyai tujuan utama yaitu kebijaksanaan yang mendasarkan upah dari sumbangan tenaga dan pikiran karyawan. Kebijakan pengupahan yaitu³⁴:

- a. Adanya pembayaran upah/gaji yang cukup untuk menjamin hidup berkeluarga dalam keadaan normal.
- b. Mengadakan diferensiasi penghargaan pengupahan/penggajian dalam perbedaan skill, tanggungjawab, usaha dan kondisi kerja.
- c. Mengadakan suatu pembinaan pengupahan/penggajian sesuai dengan peningkatan karya atau efisiensi kerja yang diberikan untuk mempertinggi daya hidup karyawan.
- d. Mengadakan suatu pembinaan pengupahan/penggajian menurut stabilitas keuangan perusahaan.

³⁴ *Ibid*, h.40

D. Upah dalam Ekonomi Islam

1. Penentuan Upah

Kehidupan di dunia menjadi suatu kenyataan bahwa di dalam hidupnya, umat manusia sebagai makhluk Allah SWT, tidak terlepas dari organisasi. Islam sebagai sumber kebenaran telah memberikan ruang yang seluas-luasnya kepada umatnya untuk bekerja dan berbisnis sepanjang yang dikerjakan dan yang dibisniskan tidak bertentangan dengan syariah. Syariah lah yang menjadi pedoman dari referensi utama ketika manusia mengerjakan sesuatu baik untuk dirinya maupun untuk orang lain.

Pendekatan dalam agama Islam yaitu Al-Qur'an maupun Sunnah, syarat pokok mengenai upah adalah majikan harus memberi upah para pekerjanya secara penuh dan harus sesuai dengan jasa yang telah mereka (para pekerja) berikan kepada pihak perusahaan. Sedangkan para pekerja harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya. Setiap kegagalan dalam memenuhi syarat ini akan dianggap sebagai kegagalan moral baik dipihak majikan atau pekerja. Upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah SWT berfirman dalam surat Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut:³⁵

³⁵ *Ibid.* h. 202

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٣٦﴾

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tiada dirugikan."³⁶

Ayat diatas menjelaskan bahwa upah yang dibayarkan kepada masing-masing pekerja bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang diterimanya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima oleh pekerja. Bagi yang sudah berkeluarga gajinya lebih besar dari pekerja yang belum berkeluarga. Karena mereka harus menanggung nafkah orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan dan hidup dengan layak. Upah yang diberikan kepada pekerja juga berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat.

Manusia sendiri tidak akan mampu mencukupi berbagai keinginan dan kebutuhan, meskipun ia seorang yang serba bisa dan memiliki banyak kelebihan serta keahlian. Rasulullah memberikan petunjuk bahwa dengan memberikan informasi gaji yang akan diterima, diharapkan akan memberikan dorongan semangat bagi pekerja untuk memulai pekerjaan, dan memberikan ketenangan. Mereka akan

³⁶ Al-Qur'an Terjemah. *Op.Cit.*h. 504

menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan. Selain itu, Rasulullah juga mendorong para majikan untuk membayarkan upah pekerja ketika mereka telah usai menunaikan tugasnya.³⁷

Allah berfirman dalam surat Al-Maidah ayat 8 sebagai berikut :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۚ اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) Karena Allah, menjadi saksi dengan adil. dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. berlaku adillah, Karena adil itu lebih dekat kepada takwa. dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.³⁸

Ayat diatas merupakan perintah bagi kita sebagai orang yang beriman hendaklah menjadi orang yang senantiasa berbuat adil didunia dan menegakkan keadilan (kebenaran) dijalan Allah SWT. Dan

³⁷ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Erlangga, Surakarta, 2012, h. 202

³⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah Q.S Al-Maidah ayat 8*, Penerbit J-ART, 2004,

janganlah sekali-kali kebencian kita kepada suatu kaum, mendorong kita untuk berbuat zalim terhadap suatu kaum.

2. Dasar Penentuan Upah dalam Islam

Tenaga kerja adalah mereka yang dipekerjakan dalam proses produksi yang tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi melainkan dipandang juga sebagai khalifah yang dihargai dengan upah yang disepakati secara ikhlas oleh kedua belah pihak dengan tanggung jawab dan amanah untuk mengerjakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pekerja mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup mereka. Sehingga, mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan untuk sekedar memenuhi nafkah diri dan keluarganya (tidak korupsi).

3. Bentuk dan Syarat Upah

a. Bentuk Bentuk Upah

Taqiyudin An-Nabhani mengatakan bahwa upah dapat dibedakan menjadi:

- 1) upah(*ajrah*) *musamma*, yaitu yang telah disebut dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika uang disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut, tidak ada unsur paksaan.

- 2) Upah (*ajrah*) *misl* yaitu gaji yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja.

b. Syarat Syarat Pemberian Upah

Syarat pemberian gaji, harus memenuhi kriteria sebagai berikut:

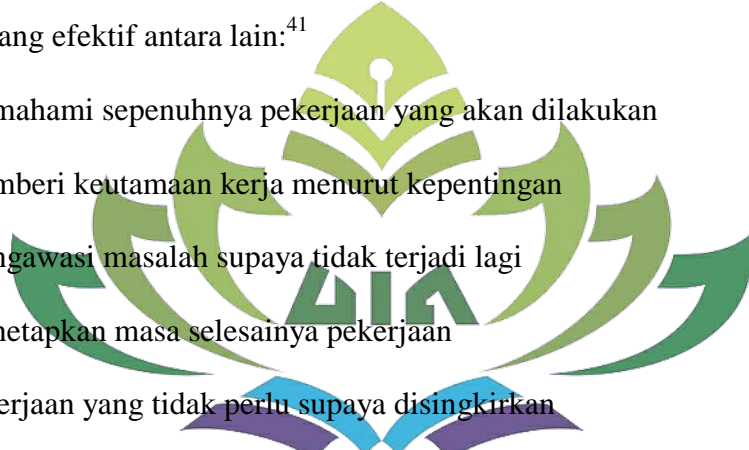
- 1) upah hendaklah jelas dengan bukti dan ciri yang bisa menghilangkan ketidak jelasan dan disebutkan besar dan bentuk upah.
- 2) Upah yang diberikan harus sesuai dan berharga. Maksudnya sesuai adalah sesuai dengan kesepakatan bersama, tidak mengurangi dan menambahi. Gaji harus sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan.
- 3) Barang pengganti upah yang diberikan tidak boleh cacat, misalnya barang pengganti tersebut adalah nasi, lauk pauk, maka tidak boleh diberikan sudah basi atau kurang sedap.
- 4) Upah harus dibayarkan segera mungkin atau sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam akad.
- 5) Upah tersebut harus bisa dimanfaatkan oleh pekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya (baik dalam bentuk uang atau barang jasa)³⁹

³⁹ Lukman Hakim, *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta, Erlangga, 2014, h. 89-90

E. Gambaran Umum Jam Kerja

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilaksanakan pada siang hari atau mala, hari. Perencanaan pekerjaan yang akan datang merupakan salah satu upaya memperbaiki pengurusan waktu. apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti maka tidak ada yang dijadikan panduan untuk menentukan bahwa pekerjaan yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran/target yang ingin dicapai.⁴⁰

Su'ud menyatakan bahwa terdapat beberapa kriteria-kriteria pengurusan waktu kerja yang efektif antara lain:⁴¹

- 
- b. Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan dilakukan
 - c. Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan
 - d. Mengawasi masalah supaya tidak terjadi lagi
 - e. Menetapkan masa selesainya pekerjaan
 - f. Pekerjaan yang tidak perlu supaya disingkirkan
 - g. Mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan dimasa depan
 - h. Menilai keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan

Jam kerja normal adalah 40 jam seminggu, tidak semua pekerjaan memiliki resiko yang sama pekerjaan yang berbahaya dan beresiko tinggi berbeda dengan jam kerja pekerjaan yang memiliki resiko rendah.⁴² Jam kerja

⁴⁰ Suci Ramadhani Harahap, *Pengaruh Jam Kerja Dan Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, (Program Studi Strata 1 Manajemen Ekstensi Universitas Sumatera Utara, Medan), 2014, h.8

⁴¹ *Ibid*, h. 10

⁴² Dr. Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV ANDI, Yogyakarta, 2003, h. 176

dalam penelitian ini adalah jumlah atau lamanya waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan proses penyadapan (deres karet) yang dilakukan oleh tenaga penyadap di PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten, Way Kanan.

1. Peraturan Jam kerja

Peraturan perundang-undangan telah ditetapkan tentang ketentuan waktu kerja. Dalam pasal 77 ayat 2 UU. No.3 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa waktu kerja meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
- b. 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

2. Waktu Kerja Lembur

Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari istirahat resmi yang ditetapkan pemerintah (Pasal 1 butir 1 Kepmenakertrans No. KEP-102/Men/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur).⁴³

⁴³ *Ibid*, h. 155

Ketentuan waktu kerja lembur berlaku untuk semua perusahaan, kecuali bagi perusahaan pada sektor usaha tertentu atau pekerjaan tertentu yang akan diatur sendiri dengan keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi. Pengusaha diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja tersebut dengan ketentuan:

- a) Ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan.
- b) Waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu.

Ketentuan waktu kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.⁴⁴

3. Indikator Jam Kerja

Curahan jam kerja adalah jumlah waktu/jam yang digunakan untuk melakukan pekerjaan di pabrik, di rumah dan pekerjaan sambilan. Menurut Handayani dan Artini, ada jenis-jenis kegiatan yang memerlukan curahan waktu kerja yang banyak dan kontinu, tapi sebaliknya ada pula yang jenis-jenis kegiatan yang memerlukan waktu kerja yang terbatas. Curahan waktu kerja dipengaruhi oleh:⁴⁵

- a. Umur
- b. Pendidikan
- c. Jumlah anggota keluarga

⁴⁴ Taufiq Yulianto, *Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur dan Upah Waktu Kerja Lembur*, orbith Vol. 11, No. 2, 2015, h. 118-119

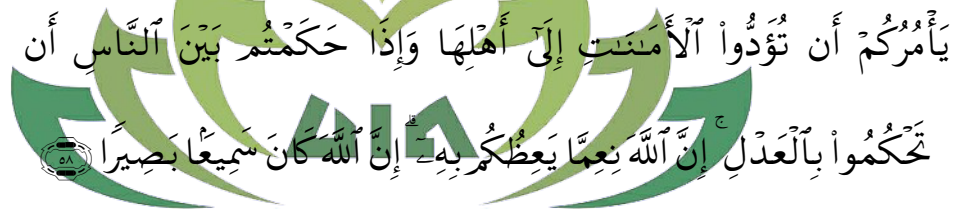
⁴⁵ Agus Yuniawan Isyanto, *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Curahan Waktu Kerja Pada Usha Penggemukan Sapi Potong Di Kabupaten Ciamis*, Amimbar Agribisnis, Vol. 1, No.1, 2015, h.12

d. Pengalaman kerja

e. Luas lahan

F. Jam Kerja Dalam Islam

Mengenai jam kerja deres karet di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Tulung Buyut yaitu 6-7 jam dalam sehari mulai bekerja pada waktu terang pohon atau sekitar pukul 05.30 WIB sampai dengan proses penyadapan selesai, sesuai dengan perjanjian tidak tertulis dengan pekerja dan banyak nya bahan baku karet yang dihasilkan setiap hari. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S. An-Nisa ayat 58 sebagai berikut:



Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.⁴⁶

Ayat diatas menjelaskan bahwa pekerja merupakan pihak yang diberikan amanah untuk bekerja oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Islam mengajarkan pada kita untuk fokus pada akhirat apabila kita ingin

⁴⁶ Al-Qur'an Terjemah. Op.Cit.h. 87

berjaya di dunia dan akhirat karena semua aktivitas yang dilakukan oleh manusia akan diminta pertanggungjawabannya dihadapan Allah SWT.

Sistem jam kerja di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Tulung Buyut, yaitu 7 hari kerja dalam seminggu, yaitu hari senin-minggu dengan memberikan upah tidak sama seperti hari kerja biasa berdasarkan besarnya setoran getah karet yang distorkan pada hari libur getah karet cair dibeli dengan harga Rp 6.000. Pada kesepakatan awal tersebut secara tidak langsung pekerja sudah terikat oleh perjanjian kerja antara kedua pihak tersebut.

Yusuf Qadarwi menjelaskan bahwa dalam kepedulian manusia dalam melakukan pekerjaan terhadap agamanya hanya bisa terwujud dengan memelihara 7 (tujuh) hal antara lain:⁴⁷

- a. Meluruskan niat, dengan meniatkan bekerja untuk menjaga diri agar tidak meminta-minta, menjaga diri dari kerakusan terhadap apa yang menjadi milik orang lain karena mencakupkan diri dari yang halal, menjadikan dukukan kepada agama dan demi memenuhi kebutuhan keluarga/dirinya sendiri agar termasuk kedalam kelompok orang-orang yang berjihad di jalan-NYA.
- b. Melaksanakan *fardu kifayah* dan hal-hal yang penting yang menjadi pedoman dalam agama Islam.

⁴⁷ Yusuf Qadarwi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta, Rabbani, 2004, h.336-344

- c. Memperhatikan “pasar” akhirat, yakni jangan sampai pasar/urusan dunia menghalanginya dari pasar/urusan akhirat yaitu kewajiban-kewajiban sebagai umat muslim.
- d. Senantiasa melakukan *dzikrullah* yakni tetap membaca tahlil dan tasbih ketika bekerja.
- e. Rela menerima dan tidak rakus, yaitu tidak terlalu rakus kepada pasar dan perniagaan, dengan menjadi orang pertama yang masuk dan orang terakhir yang keuar atau mengarugi lautan demi perniagaan.
- f. Menghindari *syubhat*, yaitu tidak hanya menjauhi yang haram tetapi juga menghindari tempat-tempat yang memiliki nilai *syubhat* atau mengandung keraguan.
- g. *Muraqabah* dan *Muhasabatun Nafsi*, yaitu kewajiban orang yang bekerja mencari pencaharian untuk memenuhi kebutuhan hidup yang harus bersikap adil, ihsan, dan peduli terhadap agamanya. Jika seseorang bersikap adil maka ia termasuk kedalam orang-orang yang *shalih*, jika seseorang menambahkan sikap ihsan maka ia termasuk kedalam orang-orang yang dekat kepada Allah SWT (*Al-Muqarabin*), jika seseorang memperhatikan/melakukan tugas-tugas agama di samping, maka ia termasuk orang memiliki sikap *shiddiq*.

Islam memerintahkan kepada manusia agar bertindak sebaik mungkin dalam setiap amal perbuatan dan hendaknya kita menjadi manusia yang dapat berguna bagi orang lain, karena sebaik-baiknya manusia adalah yang paling

banyak manfaatnya bagi sesama manusia. Agama Islam mengatur sedemikian rupa terhadap tatanan hidup manusia, karena Islam merupakan agama yang rahmatan lil 'alamin. Seorang muslim baik secara pribadi maupun secara bersama-sama tidak bebas mengerjakan apa saja yang diinginkannya, atau apa yang menguntungkan saja. Tidak, sesungguhnya setiap muslim terikat oleh iman dan akhlak pada setiap aktifitas ekonomi yang dilakukannya, baik dalam melakukan usaha, mengembangkan maupun menginfakkan hartanya.

G. Gambaran Umum Usia Tenaga Kerja

1. Definisi Tenaga Kerja

Tenaga Kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun bagi orang lain. Masyarakat dalam kehidupannya membutuhkan yang namanya pekerjaan dalam rangka mencukupi kebutuhan-kebutuhan pokok/primer.⁴⁸ Setiap negara memberikan batasan usia yang berbeda-beda untuk usia kerjanya. Untuk Indonesia batas usia kerja yang dianut adalah minimum 10 tahun dengan tidak ada batas maksimum. Sementara untuk batasan usia kerja menurut Bank Dunia adalah antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Bukan tenaga kerja yaitu penduduk yang bukan tergolong dalam usia kerja.. Tenaga kerja dibagi pula menjadi 2 (dua) kelompok yaitu:

⁴⁸ Unggul Priyadi, Wahyu Adi Prabowo, dan Irma Susrianti, *Pendampingan Hukum Hak Pekerja (Usia Produktif) Berdasarkan Hukum Ketanagakerjaan*, Vo. 2, no. 2, 2013, h. 3

- d. Angkatan Kerja merupakan penduduk atau tenaga kerja dalam usia kerja yang bekerja atau mempunyai pekerjaan tetapi untuk sementara sedang tidak bekerja dan yang sedang mencari pekerjaan.
- e. Bukan Angkatan Kerja merupakan penduduk atau tenaga kerja dalam usia kerja yang tidak bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak mencari pekerjaan. Misalnya penduduk yang masih bersekolah, ibu-ibu pengurus rumah tangga dan penerima pendapatan tetapi tidak merupakan imbalan langsung atas jasa kerjanya (pensiunan, penderita cacat dependen). Angkatan Kerja itu sendiri juga dibedakan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu :
- 1) Pekerja yang merupakan orang-orang yang mempunyai pekerjaan, meliputi mereka yang sedang bekerja atau mereka yang mempunyai pekerjaan tetapi sementara sedang tidak dalam bekerja seperti petani yang sedang menanti panen, wanita karier yang sedang cuti melahirkan.
 - 2) Pengangguran yang merupakan orang-orang yang tidak mempunyai pekerjaan, baik yang memang tidak mempunyai pekerjaan maupun mereka yang sedang mencari pekerjaan. Pengangguran semacam ini biasa disebut sebagai penganggur terbuka.⁴⁹

⁴⁹ *Ibid.* h. 3-6

2. Jenis-jenis Tenaga Kerja

- a. Tenaga kerja terdidik, ialah tenaga kerja yang memiliki kualifikasi terstandar
- b. Tenaga kerja terlatih, ialah tenaga kerja yang memerlukan keahlian berdasarkan pengalaman sebelumnya.
- c. Tenaga kerja tidak terdidik, tenaga kerja yang tidak memerlukan pendidikan dan pelatihan khusus, misalnya buruh pabrik. menempuh pendidikan tinggi, seperti dokter, guru dan sebagainya

Faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor usia yang masih dalam masa produktif yaitu usia kerja 15 tahun – 40 tahun biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.⁵⁰

Umur merupakan faktor determinan yang paling menonjol dalam menentukan hasil kerja dan penentuan perpindahan jabatan pekerjaan yang bersifat *voluntary*. Semakin bertambah umur seseorang cenderung mengalami penurunan dalam perpindahan jabatan. Kebanyakan pekerja melakukan perubahan yang bersifat *voluntary* pada umur di bawah 45

⁵⁰ Selvia Aprilyanti, *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*, Vol. 1, No. 2, 2017, h. 69

tahun (sebanyak 92%). Hal ini terkait dengan waktu yang tersedia dalam melunasi angsuran biaya-biaya yang berkaitan dengan perubahan pekerjaan mulai berkurang dengan bertambahnya umur.⁵¹

3. Indikator Usia Tenaga Kerja

Pengalam dalam semua kegiatan yang dilakukan seseorang sangat diperlukan. Elaine B Johnson menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Orang yang memiliki pengalaman dalam bekerja akan menghasilkan kemampuan dan kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan seseorang yang baru memasuki dunia kerja. pengalaman kerja biasanya dapat dipengaruhi oleh usia tenaga. Indikator-indikator usia/pengalaman kerja antara lain:⁵²

- a. Lama waktu/masa kerja yang ditempuh oleh tenaga kerja
- b. Tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
- d. Latar belakang pribadi
- e. Bakat dan minat
- f. Sikap dan kebutuhan

Ni Wayan Suriastini, *Hubungan Umur dengan Perubahan Pekerjaan: Suatu Aplikasi Metaanalisis Dalam Ukuran Sampel*, Vol. 17, No. 1, 2006, h. 3

⁵² Fitrianto Nugroho, *Loc. Cit.* h. 48

H. Tenaga Kerja dalam Islam

Muhammad Yusuf Musa menjelaskan bahwa “Syari’at Islam” merupakan syariat adalah segala hokum-hukum yang disyaria’atkan Allah SWT kepada hamba-hambanyabyang dibawa oleh Rasuullah Muhammad SAW, yang bergantung dengan cara mengajarkan amal-amal yang dinamai *far’iyah amaliayah*, yang daripadanya dihimpunkan ilmu fiqh, maupun yang bergantung dengan *I’tkad* yang dinamai dengan *ashiliyyah I’tikadyyah* yang daripadanya dihimpun ilmu kalam. Dari penjelasan disamping dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam syariat Islam terdapat dua bagian, yaitu hukum-hukum yang bersumber dari Allah SWT dan Rasul-Nya dengan orientasi pengamalan/amalan antara manusia, serta hukum-hukum yang mengatur *I’tikad* kepada Allah SWT.⁵³

Syari’at Islam juga membahas dan memperhatikan segala sesuatu kehidupan manusia dalam kapasitasnya sebagai “pekerja” dan memiliki prinsip-prinsip dan aturan tentang bekerja dan ajaran agar manusia bekerja untuk mendap kesejahteraan di dunia dan akhirat. Pemanfaatan tenaga kerja guna mengaktualisasikan fungsi kekhalfahan dan sekaligus fungsinya sebagai membangun/sebagai sumber produksi dalam kegiatan perekonomian sangat didihargai oleh ajaran syariat Islam. Kegiatan hidup manusia yang bekerja maka tuntutan utamanya adalah mengarahkan dan mencurahkan segala kemampuan fisik dan kemapuan non fisik

⁵³ Yunus Assagaf, *Ketenagakerjaan dalam Syariat Islam (Program Studi Strata 1 Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Wlisongo)*, 2010, h. 36-39

(ide/pemikiran) yang ia miliki untuk dapat memenuhi tingkat kehidupan yang lebih baik dan lebih layak. Sistem ketenaga kerjaan harus bersumber dari syariat-syariat Islam, sebagaimana diketahui bahwa sistem masyarakat Islam bersumber dari Aqidah Islam.

I. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Upah, Jam Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas

Apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk bekerja dan berkarya pada suatu organisasi di lain pihak dia mengharapkan menerima imbalan tertentu agar mencapai sasarannya serta didasarkan pada berbagai prinsip seperti keadilan, kewajaran dan kesetaraan perlu selalu diperhatikan bahwa sistem imbalan itu harus menjadi daya tarik bagi tenaga kerja. salah satu faktor produksi yang merupakan penggerak utama jalannya proses produksi, Faktor upah merupakan faktor yang dominan mempengaruhi, maka perusahaan perlu menetapkan kebijaksanaan tentang upah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksinya.⁵⁴

Perusahaan harus memikirkan jam kerja yang tepat dan meminimalkan resiko terutama untuk pekerjaan yang berisiko tinggi. Apabila jam kerja bisa berkurang, terutama untuk pekerjaan yang

⁵⁴ Yusniar Lubis. *Op.Cit.* h. 75

berisiko tinggi, maka tenaga kerja akan merasa lebih puas dan nyaman. Hal ini mencerminkan kenyataan bahwa istirahat mingguan atau hari libur diakui sebagai suatu yang penting untuk karyawan.⁵⁵

Terdapat kolerasi antara kepuasan kerja dengan seorang karyawan. Artinya, kecenderungan yang sering terlihat ialah bahwa semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan kerja dan hasil kerja biasanya semakin tinggi.⁵⁶

Penilaian pekerjaan adalah prosedur yang sistematis untuk menentukan nilai relative dari berbagai pekerjaan dalam suatu organisasi. Karena itu suatu organisasi tidak dapat secara arbitrer menetapkan begitu saja tingkat upah dan gaji yang akan dibayarkan kepada berbagai golongan pegawai yang bekerja dalam organisasi.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kondisi pemberian upah yang adil dan sesuai dengan keterampilan dapat menjadi daya tarik karyawan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil produksi karyawan. Seusai dengan teori yang dikemukakan oleh J. Ravianto, produktivitas tenaga kerja adalah merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya (*input*) yang digunakan persatuan waktu.⁵⁷

⁵⁵ Faustino Cardoso Gomes, *Loc.Cit.* h. 176


⁵⁶ Drs. Bashir Barthos, *Op.Cit.* h.298

⁵⁷ Dita Tri Pamungkas, Ngatno, *Op.Cit.* h. 3

Selain itu, usia yang muda atau usia yang produktif memberikan kepuasan positif terhadap hasil kerja karyawan dengan didukung oleh kondisi jam kerja pada perusahaan atau organisasi, jam kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kurangnya istirahat yang memadai sehingga mengakibatkan kondisi psikis dan mental menurun. Contohnya, karyawan yang dipekerjakan dalam *shift* sewajarnya menerima fasilitas khusus, seperti gaji ekstra, bonus dan sebagainya.

J. Ekonomi Islam

1. Pengertian Ekonomi Islam



Pemikiran ekonomi sesungguhnya merupakan sebuah reaksi dari kebutuhan hidup dalam mencapai kebahagiaan. Lahirnya pemikiran ekonomi merupakan cara atau upaya manusia dalam menghadapi masalah kelangkaan (*scarcity*). Dari sinilah muncul definisi ilmu ekonomi yang dipegang hingga kini dalam perspektif barat didefinisikan bahwa ilmu ekonomi merupakan pemanfaatan sumber daya yang langka atau terbatas (*scarcity*) untuk memenuhi kebutuhan manusia yang tidak terbatas (*unlimited*). Dari sini menandakan bahwa pemikiran ekonomi adalah bergaris lurus terhadap hadirnya manusia itu sendiri dimuka bumi.⁵⁸

⁵⁸ Sumar'in, *Op.Cit.* h.1

Islam memandang ilmu pengetahuan adalah suatu cara yang sistematis untuk memecahkan masalah kehidupan manusia yang mendasarkan segala aspek tujuan (*ontologism*), metode penurunan kebenaran ilmiah (*epistimologis*), dan nilai-nilai (*aksiologis*) yang terkandung pada ajaran Islam. Ekonomi Islam adalah suatu cabang ilmu pengetahuan yang berupaya untuk memandang, menganalisis, dan akhirnya menyelesaikan permasalahan-permasalahan ekonomi dengan cara-cara yang Islami. Beberapa ekonom memberikan pendapat bahwa ruang lingkup dari ekonomi Islam adalah masyarakat muslim atau nnegara muslim sendiri yang mempelajari perilaku ekonomi dari masyarakat atau negara muslim di mana nilai-nilai ajaran Islam diterapkan.⁵⁹

Dawan Raharjo melihat ekonomi Islam dalam tiga kemungkinan pemaknaan, pertama yang dimaksud ekonomi Islam adalah ilmu ekonomi yang berdasarkan nilai-nilai atau ajaran Islam. Kedua, yang dimaksud ekonomi Islam adalah sistem yang menyangkut pengaturan kegiatan ekonomi berdasarkan suatu cara atau metode tertentu. Ketiga, adalah ekonomi Islam dala pengertian perekonomian umat Islam.


Monzer Kahf mendefinisikan ekonomi Islam sendiri difahami sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari pradigma Islam yang

⁵⁹Pusat Pengkajian Dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3Ei), *Ekonomi Islam*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014, h. 17

sumbernya merujuk pada Al-Qur'an dan Sunnah. Atau ekonomi Islam juga diartikan sebagai bagian dari ilmu ekonomi yang bersifat interdisipliner dalam arti kajian ekonomi Islam tidak dapat berdiri sendiri tetapi perlu penguasaan yang baik dan mendalam terhadap ilmu-ilmu syariah dan ilmu pendukungnya juga terhadap ilmu-ilmu yang berfungsi sebagai *tool of analysis* seperti matematika, statistik, logika, dan ushul fiqh.

2. Landasan Hukum Ekonomi Islam

a. Al-Qur'an



Ekonomi Islam dibangun atas dasar agama Islam, karena merupakan bagian tak terpisahkan (integral) dari agama Islam. Sebagai derivasi dari agama Islam, ekonomi Islam akan mengikuti agama Islam dalam berbagai aspeknya. Islam adalah sistem kehidupan (*way of life*), dimana Islam telah menyediakan berbagai perangkat aturan yang lengkap bagi kehidupan manusia, termasuk dalam kehidupan ekonomi.

Sumber hukum dalam manajemen Islam yang pertama adalah Al-Qur'an. Al-Qur'an secara etimologis adalah bentuk mashdar dari kata *qa-ra-a* yang artinya "bacaan". Al-Qur'an adalah wahyu kalam Allah SWT yang diturunkan melalui Rasulullah SAW yang disampaikan kepada umat manusia (muslim) dalam rangka

menuntun kehidupan didunia.⁶⁰ Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Kahfi ayat 30 sebagai berikut:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ

عَمَلًا ﴿٣٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan baik”.⁶¹

Al-Qur'an merupakan sumber petunjuk bagi kehidupan manusia. Petunjuk Al-Qur'an itu dapat diklasifikasikan kedalam dua bentuk. Pertama, ada ayat-ayat yang sudah mengataur hukum secara jelas atau eksplisit dan terinci yang tidak memungkinkan untuk penafsiran lain, namun hal ini berlaku dalam jumlah yang terbatas. Kedua, ayat-ayat Al-Qur'an yang secara implisit mengatur dan menjelaskan secara garis besar aja. Al-Qur'an tidak hanya mengatur dan memelihara hubungan erat antara manusia dengan Tuhan. Akan tetapi juga mengatur dan menjelaskan masalah hubungan manusia dengan manusia (kehidupan sosial) yang lengkap. Lengkap bukan berarti semua aturan hingga sekecil-kecilnya (operasional/teknikal), melainkan mengatur yang prinsip atau pokok, sedangkan yang operasional/teknikal diserahkan pada manusia.

⁶⁰ Lukman Hakim, *Op.Cit.* h. 17

⁶¹ Al-Qur'an Terjemah. *Op.Cit.* h. 297

Kedudukan Al-Qur'an sebagai sumber utama atau pokok hukum Islam, berarti Al-Qur'an itu menjadi sumber dari segala sumber hukum. Oleh karena itu, jika akan menggunakan sumber hukum lain di luar Al-Qur'an, maka harus sesuai dengan petunjuk Al-Qur'an dan tidak boleh melakukan sesuatu yang bertentangan dengan Al-Qur'an.

b. As-Sunnah

As-sunnah secara harfiah berarti cara, adat istiadat, kebiasaan hidup yang mengacu kepada perilaku Nabi SAW yang dijadikan teladan. Sunnah dalam istilah ulama ushul adalah apa-apa yang diriwayatkan dari Nabi Muhammad SAW, baik dalam bentuk ucapan, perbuatan, maupun pengakuan dan sifat Nabi (Syarifuddin, 1997). Sedangkan sunnah dalam istilah ulama fiqh adalah sifat hukum dari suatu perbuatan yang dituntut melakukannya dalam bentuk tuntutan yang tidak pasti, dengan pengertian diberi pahala orang yang melakukannya dan tidak berdosa orang yang tidak melakukannya.⁶²

Sunnah menurut pemahaman ulama ushul fiqh dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu:

1. Sunnah *Qauliyah*, adalah ucapan lisan nabi Muhammad SAW yang didengar dan dinukilkan oleh sahabatnya, namun yang diucapkan Nabi itu bukan wahyu Al-Qur'an. Al-Qur'an juga lahir

⁶²*Ibid*, h. 19

dari lisan Nabi SAW yang juga didengar oleh sahabat r.a. dan disirakan kepada orang lain sehingga kemudian diketahui orang banyak.

2. Sunnah *Fi'liyah*, adalah semua perbuatan dan tingkah laku Nabi SAW yang dilihat, diperhatikan oleh sahabat radiallahu anhum. Kemudian disebarluaskan oleh orang yang mengetahuinya.
3. Sunnah *Taqririyah*, adalah apabila seorang sahabat r.a. melakukan suatu perbuatan atau mengemukakan suatu ucapan dihadapan Nabi atau pada masa Nabi, dimana Nabi mengetahui apa yang dilakukan orang itu dan Nabi mendiamkannya atau tidak menyanggahnya. Dengan bahasa lain diamnya Nabi SAW berarti menyetujui perbuatannya.

c. Ijma

Ijma menurut istilah ahli ushul fiqih adalah kesepakatan para imam mujtahid diantara umat Islam pada suatu masa setelah rasulullah wafat, terhadap hukum syara' tentang suatu masalah. Namun demikian kedudukan dan kehujjahan ijma' menurut pendapat para ulama, bahwa ijma' tersebut terletak di bawah deretan Al-Qur'an dan As-unnah, dan ijma' tidak boleh menyalahi nash yang qathi'i. ada beberapa jenis ijma' yaitu:

- 1) Ijma Bayani adalah suatu pendapat dari para ahli hukum (fiqih) yang mengeluarkan pendapatnya untuk menentukan suatu

masalah. Semua pendapat ini sama atau disepakati (ijmli). Ijma ini dilakukan dengan ijtihad, yaitu berpikir sungguh-sungguh dengan menggunakan intelektual atau akal.

- 2) Ijma' Sukuti adalah suatu pendapat dari seseorang atau beberapa ahli hukum, tetapi ahli-ahli hukum lainnya tidak membantah (Rmulyo, 2004).

d. Qiyas

Qiyas menurut bahasa berarti mengukur dan menyamakan suatu hal dengan hal yang lain yang sudah ada. Sedangkan secara istilah, qiyas artinya menyamakan hukum suatu hal yang tidak terdapat ketentuannya dalam Al-Qur'an dan Al-Hadist dengan hal lain yang sudah ada ketentuan hukumnya dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits karena adanya persamaan penyebab. Dalil atau petunjuk yang memperbolehkan qiyas sebagai landasan hukum dalam fiqh Islam termasuk fiqh mu'amalah adalah firman Allah SWT dalam QS. An-Nisa ayat 59 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

*Artinya: “ Hai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya”.*⁶³

Ayat diatas menjelaskan bahwa dalam mentaati Allah SWT berarti mengikuti hukum dalam Al-Qur'an dan perintah mengikuti Rasul berarti perintah untuk melaksanakan hukum yang terdapat dalam Sunnah dan perintah mentati ulil amri berarti perintah mengikuti hukum hasil ijma' ulama.

3. Prinsip-prinsip Ekonomi Islam

Menurut Abdul Manan landasan ekonomi Islam didasarkan pada tiga konsep fundamental, yaitu: keimanan kepada Allah (tauhid), kepemimpinan (khilafah), dan keadilan (*a'dalah*).

Adapun prinsip-prinsip yang menjadi kaidah-kaidah pokok yang membangun struktur atau kerangka ekonomi Islam sebagai berikut:⁶⁴

- a. Kerja (*resource utilization*), Islam membagi waktu menjadi dua yaitu beribadah dan bekerja mencari rezeki. Namun demikian, bekerja yang dilakukan juga merupakan bgian dari upaya dalam rangka meraih pahala dari Allah yang juga bernilai ibadah.

⁶³ Al-Qur'an Terjemah. *Op.Cit.*h. 87

⁶⁴ *Ibid*, h. 66-68

- b. Kompensasi (*compensations*), Islam mengajarkan bahwa setiap pengolahan atau pemanfaatan sumber daya berhak untuk mendapatkan imbalan. Pemanfaatan sumber daya baik tenaga kerja, SDA, ataupun modal masing-masing berhak mendapatkan upah atau sewa dan keuntungan.
- c. Efisiensi (*efficiency*), efisiensi teknis diukur dengan perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*) yang digunakan.
- d. Profesionalisme (*professionalism*), profesionalisme akan tercapai jika setiap individu meggerahkan semua kemampuan dalam setiap kegiatan ekonomi.
- e. Kecukupan (*sufficiency*), kecukupan merupakan terpenuhinya kebutuhan sepanjang masa, bagi setiap individu tanpa berlebihan.
- f. Pemerataan kesempatan (*equal opportunity*),
- g. Kebebasan (*freedom*)
- h. Kerja sama (*cooperation*)
- i. Persaingan (*competition*), Islam mendorong manusia untuk berlomba-lomba dalam hal ketaqwaan dan kebaikan. Demikian pula dalam hala muamalah atau ekonomi Islam mendorong manusia untuk saling berlomba-lomba dan bersaing namun tidak saling merugikan.
- j. Keseimbangan (*aquilibrium*)
- k. Solidaritas (*solidarty*)
- l. Informasi simetri (*symmetric irformation*)

4. Metodologi Ekonomi Islam

Metodologi ekonomi Islam bertujuan untuk membantu mencari kebenaran Islam, meyakini bahwa ada dua kebenaran yang sesungguhnya berlaku untuk setiap aspek kehidupan pada setiap ruang dan waktu yaitu Al-Qur'an dan Sunnah.⁶⁵ Secara umum metode yang dilakukan para cendekiawan untuk melahirkan ilmu itu sendiri dibagi menjadi 2 (dua) metode pendekatan sebagai berikut:

- a. Metode deduksi, metode ini dikembangkan oleh para ahli hukum Islam, diaplikasikan terhadap ekonomi Islam modern untuk menampilkan prinsip-prinsip Islam dan kerangka hukumnya dengan berkonsultasi dengan sumber-sumber hukum Islam, Al-Qur'an dan As-Sunnah.
- b. Metode pemikiran *retrospektif*, metode ini digunakan banyak penulis muslim kontemporer yang merasakan tekanan, kemiskinan dan keterbelakangan di dunia Islam dan berusaha mencari berbagai pemecahan terhadap persoalan-persoalan ekonomi umat muslim dengan kembali kepada Al-Qur'an dan As-Sunnah untuk mencari dukungan atas pemecahan tersebut dan mengujinya dengan memperhatikan petunjuk Tuhan.

Secara sederhana ilmu ekonomi Islam dapat diturunkan dari kerangka metodologis ekonomi Islam mencakup hal sebagai berikut:

⁶⁵ P3EI, *Op.Cit.* h.27

- a. Kebenaran dan kebaikan, dalam pandangan Islam kebenaran dan kebaikan mutlak hanya dari Allah, baik yang berbentuk ayat qauliyah ataupun kauniyah. Dalam Al-Qur'an Allah memerintahkan manusia untuk membaca kejadian di alam semesta untuk menemukan kebenaran dengan petunjuk Al-Qur'an.
- b. Metodologi ilmu alam versus ilmu sosial, dalam ilmu alam, perilaku subjek didasarkan pada aturan-aturan yang ada dalam tatanan jagad raya yang sudah tertentu sifatnya. Sedangkan dalam ilmu ekonomi adalah mengidentifikasi ekonomi dengan proses yang terjadi dalam ilmu fisika. Selanjutnya penilaian kebenaran dengan hanya menggunakan pendekatan pada metode ini melahirkan faham positivistik.
- c. Objek ekonomi Islam, ekonomi Islam merupakan manifestasi ajaran Islam dalam perilaku ekonomi baik mulai penentuan tujuan kegiatan ekonomi, sikap, analisis dan respon terhadap fenomena sosial. Dalam tatanan empiris, perilaku ekonomi Islam secara parsial dapat dijumpai pada sekelompok masyarakat muslim ataupun non muslim.

Masdul Alam Choundhury, menjelaskan bahwa pendekatan ekonomi Islam itu perlu menggunakan *shuratic process*, atau pendekatan *syura*. Syura itu bukan ahli dan pelaku pasar dalam menciptakan keseimbangan ekonomi dan perilaku pasar. Sehingga kekuatan ekonomi

dari pemerataan dan kebersamaan ini akan menghasilkan *fallah* (kesejahteraan) tanpa adanya kesenjangan sosial.⁶⁶

K. Peneletian Terdahulu

Melihat dari masalah dan judul penelitian yang akan diteliti oleh penulis, maka diperlukan adanya pemaparan tentang penelitian-penelitian terdahulu guna memperjelas fenomena yang sama dalam sudut pandang yang berbeda sehingga diharapkan dapat memperkaya pengetahuan.

Penelitian yang dilakukan oleh Desi Rahmawati dengan menggunakan sampel dan populasi keseluruhan dari subjek yang diteleti, variabel motivasi terhadap produktivitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.⁶⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Yusniar Lubis melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, variabel jam kerja, Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dan usia tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.⁶⁸

Penelitian yang dilakukan oleh Selvia Aprilyanti melakukan penelitian dengan metode wawancara dan dilakukan dengan bantuan

⁶⁶ Sumar'in, *Op.Cit.* h.16-19

⁶⁷ Desi Rahmawati, *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung*, Vol. 1, No.1, 2013, h. 13

⁶⁸ Yusniar Lubis, *Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Putra Fajar Jaya Medan*, Vol. 7, No. 2, 2014, h. 76

program aplikasi SPSS, variabel usia dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.⁶⁹

Penelitian yang dilakukan oleh Teddy Adhadika dan Arif Pujiono “analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja”, penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari Badan Pusat Statistika (BPS) dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, variabel yang mempengaruhi produktivitas (pendidikan, upah, intensif dan jaminan sosial) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas.⁷⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Herawati dan Hadi Sasana dengan metode analisis regresi linear berganda dengan metode OLS dan pengumpulan data kuesioner, variabel pendidikan, upah, pengalaman kerja, jenis kelamin dan umur terhadap produktivitas, pendidikan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas dan upah, lama kerja, jenis kelamin, umur memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.⁷¹

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dalam penelitian ini sama-sama menguji pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya. Namun, perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada objek/subjek dari variabel-variabel

⁶⁹ Selvia Aprilyanti, “Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang), Vol. 1, No. 2, 2017, h. 71

⁷⁰ Teddy Adhadika dan Arif Pujiono, *Op.Cit.* h.11-12

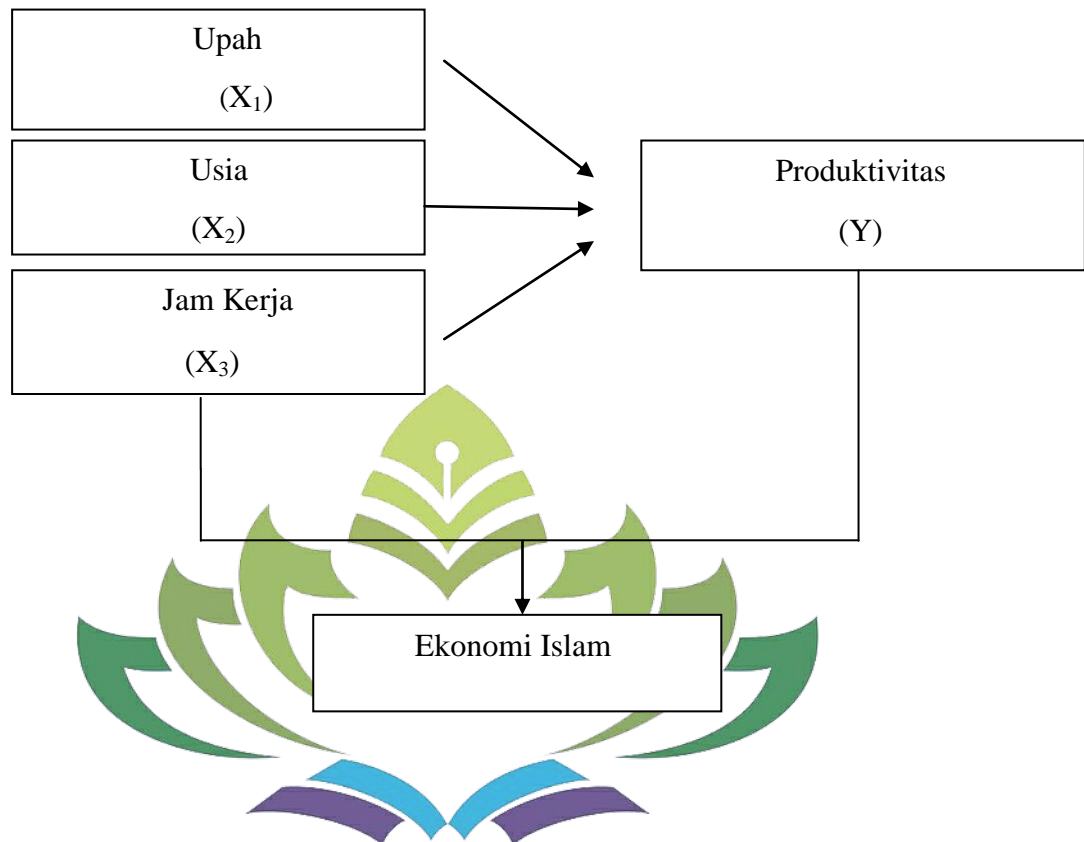
⁷¹ Nur Herawati dan Hadi Sasana, *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja*, Vol. 2, No. 4, 2013, h. 7

yang diambil. Selain itu, penelitian ini juga dikaji dengan sudut pandang ekonomi Islam.

L. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori di atas, dapat dijelaskan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Dimana produktivitas tenaga kerja berhubungan dengan proses produksi dan hasil kerja tenaga kerja. Jika tenaga kerja menghasilkan hasil kerja yang meningkat sesuai dengan target pencapaian produksi di perusahaan, maka akan berpengaruh positif terhadap produktivitas perusahaan dalam mengolah bahan baku. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu (Upah), (Jam Kerja) dan (Usia) yang memengaruhi satu variabel terikat (Produktivitas). Penetapan jam kerja dan pemberian upah disuatu perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Untuk memudahkan penelitian yang dilakukan serta untuk memperjelas alur pemikiran kerangka teori dalam pemikiran ini yang akan dikaji dalam perspektif Ekonomi Islam adalah sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Berfikir



M. Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Jika asumsi atau dugaan itu dikhususkan mengenai populasi, umumnya mengenai nilai-nilai parameter populasi, maka hipotesis itu disebut hipotesis statistik.⁷²

⁷² Sudjana, *Metoda Statistika*, Tarsito, Bandung, 2009, h.219

1. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas

Upah adalah imbalan atau balas jasa yang diterima pekerja/buruh dari pengusaha yang ditetapkan menurut perjanjian kerja. Produktivitas dan upah memiliki hubungan yang cukup erat, ketika seorang pekerja bekerja dengan produktif maka akan memberi dampak positif bagi perusahaan sehingga perusahaan menghasilkan keuntungan. Namun, jika pekerja di perusahaan tidak bekerja dengan produktif maka akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan misalnya kurangnya bahan baku yang akan diproduksi sehingga perusahaan dapat mengalami kerugian. Jadi dapat disimpulkan upah yang tinggi maka akan mempengaruhi produktivitas tenaga kerja.⁷³

Berdasarkan teori dan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Teddy Adhadika dan Arif Pujiono, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :.

H_{a1} : Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga penyardap deres (karet) di PTPN VII Unit Tulung Buyut.

2. Pengaruh Jam Kerja Terhadap Produktivitas

Jam kerja merupakan peraturan yang harus ada dalam perusahaan yang sesuai dengan peraturan pemerintah. Jam kerja

⁷³ Ketut Alit Wiantara, *Hubungan tingkat upah dengan produktivitas kerja pada perusahaan kecap sumber rasa di desa temukus tahun 2014*. Vol, 5, No. 1, 2015.h. 6

biasanya dibentuk oleh pemimpin perusahaan yang disesuaikan dengan proses produksi di perusahaan dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan. Jam kerja yang berlebihan dapat memicu stress yang berdampak pada hasil produktivitas tenaga kerja karena banyaknya pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu kerja. Dengan begitu, tenaga kerja harus mampu membagi waktu kerjanya dengan sebaik mungkin, agar setiap pekerjaannya dapat memberikan hasil yang kinerja baik.

Berdasarkan teori dan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusniar Lubis, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha₂ : Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga penyadap deres (karet) di PTPN VII Unit Tulung Buyut.

3. Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerja adalah faktor usia, usia yang masih dalam masa produktif biasanya lebih mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua (usia tidak produktif)

sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas sehingga dapat berdampak terhadap mengurangnya produktivitas.⁷⁴

Berdasarkan teori dan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Selvia Aprilyanti, maka hipotesis yang diajukan dalam peneliti ini adalah sebagai berikut :

Ha₃ : Usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga penpadap deres (karet) di PTPN VII Unit Tulung Buyut.



⁷⁴ Selvia, Aprilyanti, *Op.Cit.* h. 80

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau pada responden. Penelitian lapangan ini dilakukan dengan mengambil tindakan yang dilakukan oleh peneliti dengan terjun langsung mengunjungi tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga penyadap deres karet di PTPN VII Unit Tulung Buyut.⁷⁵

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Disebut penelitian kuantitatif karena data dan penelitian berupa angka-angka dan penulis menggunakan analisis statistik SPSS16. Penelitian ini dilakukan di PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten Way Kanan, dengan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan masalah sesuai dengan judul yang akan diteliti. data dan informasi yang digunakan oleh penulis merupakan data yang diperoleh melalui studi lapangan dan pustaka, dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

⁷⁵ Susiadi AS, *Metodologi penelitian*, Fakultas Syari'ah, Bandar Lampung, 2014, h. 9

B. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh, sumber data dapat dibagi menjadi: ⁷⁶

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu dari PTPN VII Unit Tulung Buyut. Data dapat berupa, dokumen-dokumen, arsip serta hasil wawancara yang dilakukan untuk memperoleh laporan data yang dibutuhkan oleh penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder dapat diperoleh dari dokumen, laporan dan arsip-arsip, seperti buku-buku tentang teori sumberdaya manusia, pengupahan dan literatur lain yang terkait dengan judul yang diteliti.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu suatu cara yang digunakan dalam mengumpulkan data yang diperlukan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis melalui:

1. Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan memiliki jumlah responden yang sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-*

⁷⁶ *Ibid*, h. 172

report, atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.⁷⁷

2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data observasi digunakan berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan responden yang diamati tidak terlalu besar.⁷⁸

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.⁷⁹

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang berfungsi sebagai sumber data dalam penelitian dengan ciri-ciri seperti dapat berupa manusia, benda, kejadian waktu dan tempat dengan sifat atau ciri-ciri yang sama. Jadi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang

⁷⁷ Prof. Dr. Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2014, h. 137-138

⁷⁸ *Ibid*, h. 145

⁷⁹ *Ibid*, h. 240

ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari kemudian ditarik kesimpulan untuk dijadikan sebagai sumber data dalam suatu penelitian.⁸⁰ Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah sebagian pekerja penyadap deres di PTPN VII Unit Tulung Buyut dengan jumlah populasi tenaga kerja 840 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan objek/subjek penelitian. Jadi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁸¹ Sampel dalam penelitian ini adalah pekerja penyadap deres karet di PTPN VII Persero Unit Tulung Buyut.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik “*Nonprobability Sampling*” yaitu teknik penarikan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling purposive* karena jumlah penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini didasarkan pada perhitungan yang dikemukakan oleh Slovin sebagai berikut.⁸²

$$n = \frac{N}{1 + Nd^2}$$

⁸⁰ Prof. Dr. Hamid Darmadi, *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial (Konsep Dasar dan Implementasi)*, Alfabeta, Bandung, 2013, h. 48

⁸¹ *Ibid*, h. 50

⁸² Husein Umar, *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Jakarta, Pt. Gramedia Pustaka Utama, 2003, h. 146

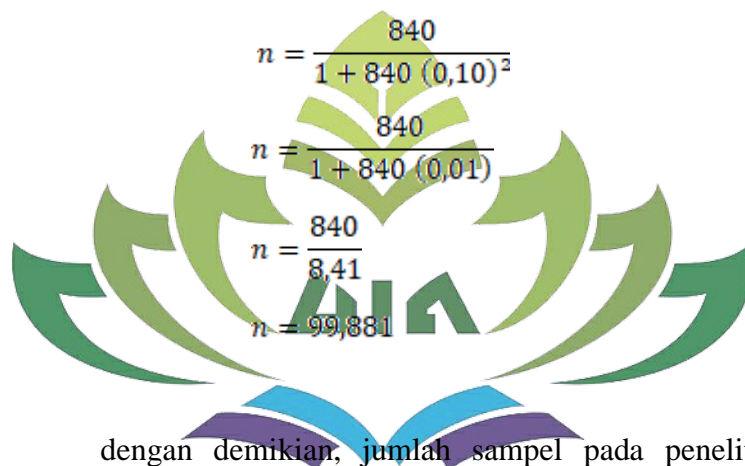
Dimana:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi yaitu 840 tenaga penyadap karet.

d = Persen kelonggaran ketidak telitian kerana kesalahan yang masih ditolerin atau diinginkan, sebanyak 10%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dengan data yang diperoleh adalah:



$$n = \frac{840}{1 + 840 (0,10)^2}$$

$$n = \frac{840}{1 + 840 (0,01)}$$

$$n = \frac{840}{8,41}$$

$$n = 99,881$$

dengan demikian, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 99,881 tetapi akan dibulatkan menjadi 100 tenaga penyadap di PTPN VII Unit Tulung Buyut.

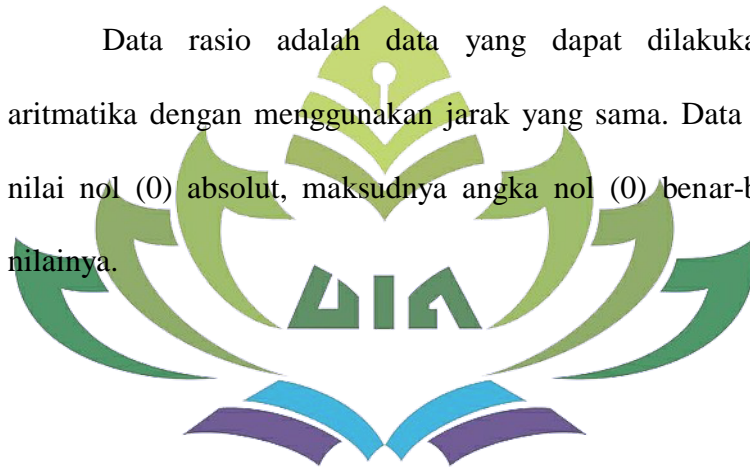
E. Definisi Oprasional Variabel

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan terdapat variabel yang saling berkaitan dalam sebuah penelitian. Variabel Dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen. Varibel independen

(variabel bebas) merupakan variabel yang menjadi sebab munculnya variabel terikat. Dalam penelitian ini termasuk variabel independen adalah Upah (X1), Jam Kerja (X2) dan Usia (X3).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas (Y) tenaga penyadap deres di PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kab. Way Kanan. Definisi operasional variabel berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang memungkinkan penelitian mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut.

Data rasio adalah data yang dapat dilakukan perhitungan aritmatika dengan menggunakan jarak yang sama. Data ini mempunyai nilai nol (0) absolut, maksudnya angka nol (0) benar-benar tidak ada nilainya.



Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi variable	Satuan variabel	Level Rasio
Produktivitas (Y)	Menurut Hasibuan produktivitas adalah output dalam hubungan tertentu". Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai imbalan dari hasil kerja rata-rata dalam hubungannya dengan jam kerja yang diberikan dalam proses tertentu.	1. Produksi sadap karet per individu tenaga kerja pada ptpn 7 dihitung dalam waktu per bulan.	Skala Rasio
Upah (X_1)	Balas jasa yang diberikan oleh PTPN VII Unit Tulung Buyut kepada tenaga penyadap karet sebagai imbalan untuk suatu jasa/pekerjaan yang telah dilakukan oleh tenaga kerja. Sistem pengupahan, yang digolongkan berdasarkan	1. Upah yang dihitung dalam waktu perbulan yang dinyatakan dalam satuan rupiah.	Skala Rasio

	waktu, premi atau borongan.		
Jam Kerja (X_2)	Jam kerja yang telah ditetapkan oleh PTPN VII Unit Tulung Buyut yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang dapat dilakukan pada pagi hari, siang hari, sore hari atau malam hari.	1. Jam kerja yang dihitung dalam waktu per hari.	Skala Rasio
Usia (X_3)	Merupakan faktor determinan yang paling menonjol dalam menentukan hasil kerja dan penentuan perpindahan jabatan pekerjaan.	1. Usia Responden yaitu tenaga penyadap deres di PTPN VII Unit Tulung Buyut yang diukur dalam satuan tahun sejak tahun kelahiran sampai tahun pada saat penelitian dinyatakan dalam tahun.	Skala Rasio

F. Metode Pengolahan Data

Setelah data terkumpul, maka langkah selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan. Alat uji analisis data menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.⁸³ Untuk keabsahan data maka digunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Pengolahan data dapat dilakukan dengan cara yaitu:

1. Uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas menjadi persyaratan pokok ndalam analisis parametrik seperti kolerasi, uji perbandingan rata-rata, analisis varian dan sebagainya, karena data-data yang dianalisis parametrik harus terdistribusi normal. Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 0,05.⁸⁴

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tdak terjadi korelasi antara variabel bebas. Metode

⁸³ Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Statistik Data*, MediaKom, Yogyakarta, 2011, h. 238

⁸⁴ Ibid. h. 77

pengujian yang biasa digunakan yaitu dengan melihat nilai *inflation factor* (VIP) dan *Tolerance* pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.⁸⁵

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila sumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat.⁸⁶

Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pendekatan *Glejser*. Uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Nilai absolut residual diperoleh dengan cara menghitung nilai residual melalui perhitungan regresi antara variabel independen dengan variabel dependen.⁸⁷ Regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

- 1) Jika nilai Sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai Sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

⁸⁵ *Ibid*, h. 288

⁸⁶ R. Gunawan Sudarmanto, *Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBM SPSS Statistik 19*, Mitra Wacana Media, Jakarta, 2013, h. 240

⁸⁷ *Ibid*, h. 256

d. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi digunakan untuk menguji apakah model regresi ada kolerasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokolerasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (uji DW).

Pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson sebagai berikut:

- 1) $du < dw < 4 - du$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokolerasi
- 2) $dw < dl$ atau $dw > 4 - du$ maka H_0 ditolak, artinya terjadi auto kolerasi
- 3) $dl < dw < dl$ atau $4 - du < dw < 4 - dl$, artinya tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.⁸⁸

Nilai du dan dl dapat diperoleh dari table statistic Durbin Watson.

G. Alat Uji Hipotesis

1. Analisis Regesi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen dengan suatu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.⁸⁹ Bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Regresi linier

⁸⁸ Duwi Priyanto, *Op.Cit*, h. 292

⁸⁹ *Ibid*, h. 238

berganda hanya memiliki variabel bebas lebih dari 1. Komputasi regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana: Y : Produktivitas

X₁ : Upah

X₂ : Jam Kerja

X₃ : Usia

α : Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_2 \dots \beta_3$: Koefisien Regresi

2. Uji F-Statistik

Uji F-statistik ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika F-hitung > F-tabel, maka H₀ ditolak artinya variabel dependen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dan jika F-hitung < F-tabel maka H₀ diterima artinya variabel Independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen. Nilai F-hitung dapat diperoleh dengan rumus:

$$F\text{-hitung} = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Di mana :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variable independen

n = Jumlah sampel

3. Uji t-Statistik

Uji t-statistik merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) dengan taraf nyata (α) yang biasa digunakan adalah 5% atau 0,05. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika sig $> 0,05$ maka H_0 diterima
- b. Jika sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk mengetahui persentase kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Nilai R^2 akan berkisar 0 sampai 1. Apabila nilai $R^2 = 1$ menunjukkan bahwa 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi. Dalam analisis ini digunakan analisis regresi linier berganda. Y yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak antara pengaruh upah, jam kerja dan usia terhadap produktivitas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Penyajian Data

1. Gambaran Umum PTPN VII Unit Tulung Buyut

Objek pada penelitian ini adalah PTPN VII Unit Tulung Buyut, yang terletak di Desa Kalipapan, Kecamatan Negeri Agung, Kabupaten Way Kanan, dengan jarak ± 60 km arah Timur ibu kota Kabupaten Way Kanan dan ± 160 km dari ibu kota Provinsi Lampung. Perusahaan ini beroperasi pada pengolahan hasil sumber daya alam khusus nya pohon karet dan penjualan getah karet.⁹⁰

PT. perkebunan Nusantara VII Unit Tulung Buyut merupakan salah satu diantara Unit dalam lingkungan PT. Perkebunan Nusantara VII yang mengelola Budidaya Tanaman Karet. Letak Unit ini ± 60 km arah Timur Ibu kota Kabupaten Way Kanan, dan ± 175 km dari Ibu kota Propinsi Lampung, dengan ketinggian tempat ± 82 m diatas permukaan laut. Jenis tanahnya adalah “*Podsolik Merah Kuning*” dengan bahan induk Tufa asam, latosol dan sebagian kecil alluvial. Type iklim B dengan rata-rata curah hujan bulanan lebih dari 200 mm sepanjang tahun, sehingga keadaan musim normal daerah ini tidak mengalami kering yang berkepanjangan.

⁹⁰ Data Primer PTPN VII Unit Tulung Buyut

Perkebunan ini dibangun pada tahun 1930 oleh PT. Internatio Belanda. Tahun 1957 diambil alih oleh Pemerintah Republik Indonesia dalam rangka Nasionalisasi dengan budidaya tanaman karet dan hasil olah karet konvensional berupa RSS (*Ribbed Smoked Sheet*). Setelah pengambilan alihan (Nasionalisasi) pada tanggal 10 Desember 1957, terjadi perubahan status dari Perusahaan Negara (PN) menjadi Perseroan Terbatas (PT) Perkebunan X (Persero) pada tanggal 30 Juni 1980.

Pada tanggal 30 Agustus 1980 terjadi perubahan status dari Perusahaan Negara (PN) menjadi Perseroan Terbatas (PT) Perkebunan X (Persero). Kemudian pada Tahun 1988 dan 1994 dibangun Pabrik Karet Remah dengan kapasitas 20 ton kk/hari dengan produk Standar Indonesia Ruber (SIR) dan dilengkapi dengan pengolahan limbah. Sejalan dengan perkembangan areal dan meningkatnya produksi, maka pada tahun 1988 dan 1994 dibangun pabrik pengolahan karet remah (CRF) dengan kapasitas masing-masing 20 ton kk/hari. Dan dilengkapi dengan unit pengolahan Limbah yang telah memnuhi standar Bapedal. Dengan dibangunnya pabrik CRF, maka mulai tahun 1989 sudah dapat diproduksi karet remah (SIR) disamping produksi RSS yang telah ada. Sehingga dengan adanya Restrukturisasi PT. Perkebunan pada tanggal 11 maret 1996 dengan akte Notaris Harum Kamil,S.H. No. 40 berubah menjadi PT Perkebunan Nusantara VII (Persero).

2. Visi, Misi dan Tujuan

Visi merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan. Visi PTPN VII Unitu Tulung Buyut adalah menjadi perusahaan agribisnis dan agroindustri yang tangguh dan berkarakter global. Visi tersebut dapat dicapai jika perusahaan melaksanakan misi pada perusahaan yaitu:⁹¹

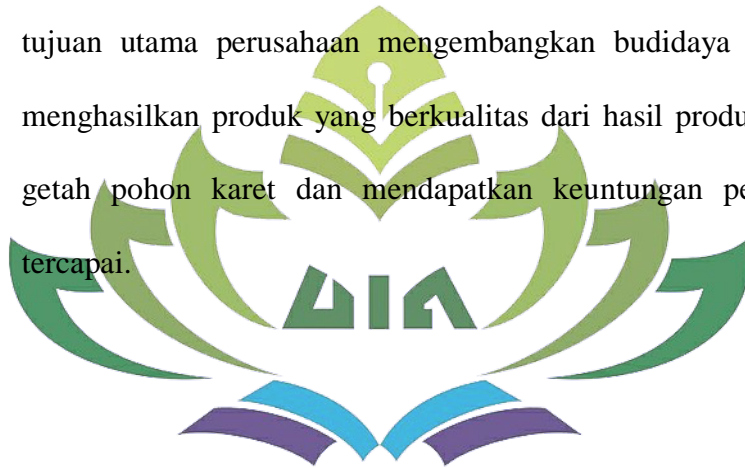
- 1) Menjalankan usaha agribisnis perkebunan dengan komoditas karet, kelapa sawit, dan tebu.
- 2) Mengembangkan usaha berbasis bisnis inti yang mengarah ke integrasi vertikal.
- 3) Mengembangkan teknologi budidaya dan proses yang efisien dan akrab dengan lingkungan untuk menghasilkan produk berstandar, baik untuk pasar domestik maupun internasional.
- 4) Memperhatikan kepentingan *shareholders* dan *stakeholders*, khususnya karyawan, mitra petani, pemasok, dan mitra usaha untuk bersama-sama mewujudkan daya saing guna menumbuhkembangkan perusahaan.

Sesuai akta pendirian perusahaan PTPN VII Unit Tulung Buyut, tujuan perusahaan adalah:

⁹¹ Data Primer PTPN VII Unit Tulung Buyut

- 1) Melaksanakan pembangunan dan pengembangan agribisnis sektor perkebunan sesuai prinsip Perusahaan yang sehat, kuat dan tumbuh dalam skala usaha yang ekonomis.
- 2) Menjadi Perusahaan yang berkemampulabaan (*profitable*), makmur (*wealth*) dan berkelanjutan (*sustainable*), sehingga dapat berperan lebih jauh dalam akselerasi pembangunan regional dan nasional.

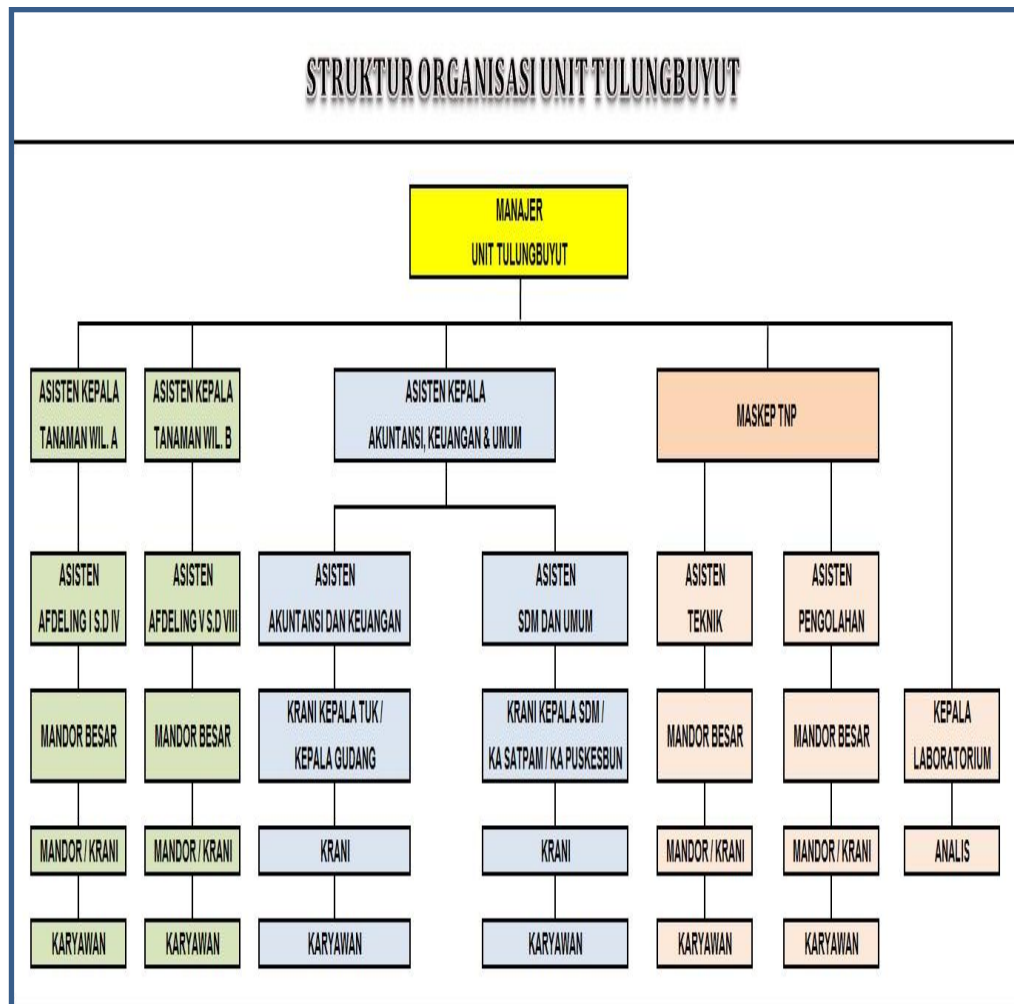
Jika hal tersebut dapat terlaksana dengan baik maka perusahaan PTPN VII Unit Tulung Buyut akan mampu memenuhi tujuan utama perusahaan mengembangkan budidaya tanaman karet, menghasilkan produk yang berkualitas dari hasil produksi pengolahan getah pohon karet dan mendapatkan keuntungan perusahaan akan tercapai.



3. Struktur organisasi PTPN VII Unit Tulung Buyut

Gambar 4.1

Struktur organisasi



4. Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

Krakteriiltik Responden		Jumlah (Orang)	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	100	100
	Perempuan	0	0
Jam Kerja	< 7jam	63	6,3
	7 Jam	37	3,7
Usia	41 – 45 Tahun	23	2,3
	46 – 50 Tahun	26	2,6
	51 – 55 Tahun	51	5,1
Pendidikan	SD	67	6,7
	SMP	33	3,3
Pendapatan	1.500.000 – 2.500.000	28	2,8
	2.600.000 – 3.000.000	72	7,2
Produktivitas	<200 kg	58	5,8
	>200 kg	42	4,2
Total = 100 Responden			

Sumber : Data primer diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa seluruh jenis kelamin responden adalah laki-laki 100 Orang atau 100%. Berdasarkan jam kerja menunjukkan bahwa responden dengan jam kerja <7 jam adalah 63 orang atau 6,3 % dan 37 orang atau 3,7 % responden

bekerja Selama 7 jam dalam satu hari. Berdasarkan usia responden terbanyak adalah berusia antara 51 tahun sampai 55 tahun sebanyak 51 orang atau 5,1 %, diikuti dengan usia responden berusia antara 46 tahun sampai 50 tahun sebanyak 26 orang atau 2,6 % dan responden terkecil berusia antara 41 tahun sampai 45 tahun sebanyak 23 orang atau 2,3 %.

Data pendidikan tenaga kerja penyadap karet menunjukkan bahwa didominasi oleh berpendidikan SD sebanyak 67 orang atau 6,7 % dan diikuti dengan berpendidikan SMP sebanyak 33 orang atau 3,3 %. Berdasarkan pendapatan responden menunjukkan bahwa sebanyak 28 orang atau 2,8 % memiliki pendapatan antara Rp 1.500.000 – Rp 2.500.000 diikuti dengan pendapatan Rp 2.600.000 – Rp 3.000.000 sebanyak 72 orang atau 7,2 %. Data produktivitas responden selama satu bulan adalah produktivitas < 200 kg sebanyak 58 orang atau 5,8 % diikuti dengan produktivitas > 200 kg sebanyak 42 orang atau 4,2%.

B. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menjadi persyaratan pokok dalam analisis parametrik seperti kolerasi, uji perbandingan rata-rata, analisis varian dan sebagainya, karena data-data yang dianalisis parametrik harus terdistribusi normal. Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 0,05

Tabel 4.2
Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	2,855
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,842
a. Test distribution is Normal.	

Sumber : SPSS 16 diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas dapat disimpulkan bahwa data yang akan diuji dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena memiliki nilai signifikan sebesar $> 0,05$ yaitu sebesar $0,842 > 0,05$ yang berarti ketiga variabel data tersebut menolak H_0 dan menerima H_a .

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

Tabel 4.3

Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Upah	0,983	1,018
Jam Kerja	0,987	1,013
Usia	0,979	1,021
a. Dependent Variable: Produktivitas		

Sumber : SPSS 16 diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas bahwa data yang akan diuji dalam penelitian ini memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila asumsi tidak terjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat.

Tabel 4.4
Hasil Uji Heteroskedasitas

Variabel	Sig
Upah	0,143
Jam Kerja	0,152
Usia	0,108
Dependent Variable: Abs_Res	

Sumber : SPSS 16 diolah pada tahun 2018

Berdasarkan gambar diatas hasil uji heteroskedastisitas dilihat dengan menggunakan uji Gejser bahwa data dalam penelitian ini memiliki nilai signifikan pada variabel upah $0,143 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa pada variabel upah tidak terdapat masalah heteroskedasitas, kemudian pada variabel jam kerja memiliki nilai sig $0,152 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa pada variabel upah tidak terdapat masalah heteroskedasitas dan variabel usia memiliki nilai sig $0,108 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa pada variabelupah tidak terdapat masalah heteroskedasitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel upah, jam kerja dan usia tidak terjadi heteroskedasitas.

d. Uji Autokolerasi

Uji autokolerasi digunakan untuk menguji apakah model regresi ada kolerasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokolerasi.

Tabel 4.5
Hasil Uji Autokolerasi

Variabel	Durbin-Watson
Upah, Jam Kerja, Usia	2,167

Sumber : SPSS 16 diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil uji multikolinieritas bahwa data dalam penelitian ini memiliki nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,167 , pembandingan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 100 (n), dan jumlah variabel dependen 3 (k=3), maka ditabel *Durbin-Watson* akan didapat nilai du sebesar 1,736. Karena nilai du kurang dari nilai DW sebesar 2,167 dan kurang dari 4 – 1,669 (1,989), yang berarti H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokolerasi.

2. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen dengan suatu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

Tabel 4.6

Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefisien		Srad. Coefisien
	B	Std Eor	Beta
Constanta	-308,659	28,589	
Upah	195,948	4,058	0,979
Jam Kerja	0,011	0,076	0,003
Usia	-0,250	0,454	-0,011

Sumber : SPSS 16 diolah pada tahun 2018

Persamaan regresi yang didapat dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut : $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

$$Y = -308,659 + 195,984 (X_1) + 0,011 (X_2) + -0,250 (X_3) + e$$

Dimana

α : konstanta

Y : produktivitas

X_1 : upah

X_2 : jam kerja

X_3 : usia

Berdasarkan tabel diatas hasil uji regresi linier berganda bahwa data dalam penelitian menunjukkan persamaan regresi linier dengan nilai produktivitas (Y), upah (X_1), jam kerja (X_2) dan usia (X_3). Koefisien regresi pada variabel upah bertanda positif sebesar 195,984,

artinya menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% upah maka tingkat produktivitas akan mengalami kenaikan sebesar 195,984,, diikuti dengan variabel jam kerja bertanda positif sebesar 0,011, artinya menunjukkan bahwa setiap bertambahnya 1% jam kerja maka tingkat produktivitas akan mengalami kenaikan 0,011, sedangkan koefisien regresi variabel usia bertanda negatif sebesar - 0,250, artinya menunjukkan bahwa setiap penurunan 1% usia maka tingkat produktivitas akan mengalami penurunan - 0,250.

b. Uji F Statistik

Uji F-statistik ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak artinya variabel dependen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dan jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima artinya variabel Independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.7

Hasil Uji F

Variabel	Model	F	Sig.
Upah, Jam Kerja, Usia	Regression Residual Total	792,733	0,000 ^a

Sumber : SPSS 16 diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil uji signifikasi silmutan (uji F) menunjukkan bahwa nilai sig. $0,000 < 0,05$, artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Atau menentukan pengujian dengan menggunakan cara lain yaitu pada kolom F diatas nilai F_{hitung} adalah 792,733 sedangkan pada F_{tabel} diperoleh nilai dari df_1 (jumlah variabel-1) atau $4-1 = 3$ dan df_2 ($n-k-1$) atau $100-3 = 97$ dan menghasilkan F_{tabel} sebesar 2,70 nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti upah, jam kerja dan usia secara silmutan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas.

c. Uji t Statistik

Uji t-statistik merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Sebelum menyimpulkan hipotesis yang akan diterima atau ditolak terlebih dahulu menyimpulkan t_{tabel} yang diperoleh dari $df = n - k - 1$ ($100-3-1 = 96$) dengan taraf signifikan 0,05% dan di peroleh t_{tabel} sebesar 1,660. Untuk menguji hubungan tersebut digunakan uji-t, yaitu dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Atau signifikan $\alpha < 0,05$.

Tabel 4.8

Hasil Uji t

Variabel	Unstandardized Coefisien		Std. Coefisien	t	sig
	B	Std Eor	Beta		
Constanta	-308,659	28,589	-	-100,796	0,000
Upah	195,948	4,058	0,979	48,289	0,000
Jam Kerja	0,011	0,076	0,003	0,140	0,889
Usia	-0,250	0,454	-0,011	-0,551	0,583

Sumber : SPSS 16 diolah pada tahun 2018

Berdasarkan data diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) H_{a1} = Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variabel upah memiliki nilai t_{hitung} sebesar 48,289. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,660) serta nilai sig. 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
- 2) H_{a2} = Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variabel jam kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 0,140. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,660) serta nilai sig. 0,889 > 0,05, maka H_0 diterima dan H_{a2} ditolak. Sehingga variabel jam kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
- 3) H_{a3} = Berdasarkan hasil regresi terlihat bahwa variabel usia memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,551. Hal ini berarti bahwa t_{hitung}

$< t_{\text{tabel}} (1,660)$ serta nilai sig. $0,583 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_{a2} ditolak. Sehingga variabel usia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk mengetahui persentase kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi.

Tabel 4.9
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	Adjusted R Square
Upah, Jam Kerja, Usia	0,960

Sumber : SPSS 16 diolah pada tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien determinasi (R^2) bahwa data dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,960 hal tersebut berarti 9,6 % variabel produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel upah, jam kerja dan usia. Sedangkan sisanya ($100\% - 9,6\%$) adalah 90,4 % dijelaskan oleh variabel lain diluar persamaan diatas tersebut.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Upah (X_1) Terhadap Produktivitas (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas penyadap deres (karet) di perusahaan PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten Way Kanan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu nilai t_{hitung} sebesar $(48,289) > t_{tabel} (1,660)$ serta nilai $sig. 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu upah (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen produktivitas (Y).

Diketahui bahwa besar koefisien determinasi atau kemampuan variabel upah (X_1) dalam mempengaruhi atau menjelaskan variabel produktivitas (Y) sebesar 0,960. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel *independent* upah terhadap produktivitas sebesar 9,6%. Sedangkan sisanya $(100 - 9,6\%)$ adalah 90,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Sesuai dengan penjelasan Dewan pengupahan Nasional upah merupakan suatu penerimaan kerja yang berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan menurut suatu persetujuan undang-

undang dan dibayarkan atas satu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan menerima kerja. Dalam sitem pemberian upah menjelaskan bahwa upah dapat dibayarkan menurut banyaknya hasil produksi, lamanya dinas, lamanya bekerja dan menurut kebutuhan. Maka dalam hal ini penulis mengasumsikan bahwa perusahaan PTPN VII Unit Tulung Buyut Kabupaten Way Kanan sudah cukup baik dalam memberikan kebijakan pengupahan bagi tenaga kerja yang ada diperusahaan dimana upah yang diberikan berdasarkan banyaknya hasil sadap/gerah karet yang didapat oleh tenaga penyadap dan memberikan premi/bonus kepada tenaga kerja yang mencapai target atau melebihi target sadapan. Dimana semakin banyak getah karet yang didapat/disetorkan maka semakin besar/tinggi upah yang diperoleh tenaga penyadap.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Teddy Adhika dan Arif Pujiono dalam tesisnya menyatakan bahwa upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Selain upah masih ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas yaitu pendidikan, intensif, jaminan sosial dan pengalaman kerja.⁹² Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang saya lakukan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

⁹² Teddy Adhadika dan Arif Pujiono, *Log.Cit.* h. 12

2. Pengaruh Jam Kerja (X₂) Terhadap Produktivitas (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa jam kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas penyadap deres (karet) di perusahaan PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten Way Kanan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yaitu nilai t_{hitung} sebesar $(0,140) < t_{tabel} (1,660)$ serta nilai sig. $0,889 > 0,05$, menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_{a2} ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu jam kerja (X₂) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen produktivitas (Y).

Diketahui bahwa besar koefisien determinasi atau kemampuan variabel jam kerja (X₂) dalam mempengaruhi atau menjelaskan variabel produktivitas (Y) sebesar 0,960. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel *independent* jam kerja terhadap produktivitas sebesar 9,6%. Sedangkan sisanya $(100 - 9,6\%)$ adalah 90,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Penelitian ini tidak sama hasilnya dengan landasan teori yang menjelaskan bahwa jam kerja normal adalah 40 jam seminggu, tidak semua pekerjaan memiliki resiko yang sama pekerjaan yang berbahaya dan beresiko tinggi berbeda dengan jam kerja pekerjaan

yang memiliki resiko rendah.⁹³ Pengusaha diperbolehkan mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja tersebut dengan ketentuan yaitu ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan, waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 (tiga) jam dalam 1 (satu) hari dan 14 (empat belas) jam dalam 1 (satu) minggu. Ketentuan waktu kerja lembur yang dilakukan pada waktu istirahat mingguan atau hari libur resmi.⁹⁴

Hal ini sesuai dengan penjelasan dari Bapak Sabdo selaku mandor sadap yang bertugas di area afdeling 1 (satu) bahwa hasil produksi getah pohon karet dapat dipengaruhi oleh waktu/jam mulai melakukan penyadapan dan faktor iklim/cuaca di daerah tersebut.⁹⁵

Su'ud menyatakan bahwa terdapat beberapa kriteria-kriteria pengurusan waktu kerja yang efektif antara lain: Memahami sepenuhnya pekerjaan yang akan dilakukan, Memberi keutamaan kerja menurut kepentingan, Mengawasi masalah supaya tidak terjadi lagi, menetapkan masa selesainya pekerjaan, pekerjaan yang tidak perlu supaya disingkirkan, mencatat hal-hal yang perlu dikerjakan dimasa depan, menilai keberhasilan kerja berdasarkan objektif pekerjaan

Tetapi dalam hal ini peneliti mengasumsikan bahwa perusahaan PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten Way Kanan

⁹³ Dr. Faustino Cardoso Gomes, *Log.Cit.* h.176

⁹⁴ Taufiq Yulianto, *Log.Cit.* h. 118-119

⁹⁵ Bpk. Sabdo, Mandor Sadap Afdeling 1

sudah cukup baik dalam menetapkan waktu kerja dengan membeli harga getah karet berbeda dengan hari kerja biasa kepada tenaga kerja yang melakukan kerja lembur.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anna Lutfiyatul Malichah yang menyatakan bahwa jam kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pendapatan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang saya lakukan bahwa jam kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

3. Pengaruh Usia (X_3) Terhadap Produktivitas (Y)

Hasil uji hipotesis menunjukan bahwa usia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas penyadap deres (karet) di perusahaan PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten Way Kanan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yaitu nilai t_{hitung} sebesar $(-0,551) < t_{tabel} (1,660)$ serta nilai sig. $0,583 > 0,05$, menunjukan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu usia (X_3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Diketahui bahwa besar koefisien determinasi atau kemampuan variabel usia (X_3) dalam mempengaruhi atau menjelaskan variabel produktivitas (Y) sebesar 0,960. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel *independent* usia terhadap produktivitas sebesar 9,6%. Sedangkan sisanya $(100 - 9,6\%)$

adalah 90,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Penelitian ini tidak sama hasilnya dengan landasan teori yang menjelaskan bahwa faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor usia yang masih dalam masa produktif yaitu usia kerja 15 tahun – 40 tahun biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.⁹⁶

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu menghasilkan barang dan jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan orang lain. angkatan kerja adalah jumlah tenaga kerja yang terdapat dalam suatu perekonomian pada suatu waktu tertentu. Elaine B Johnson menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Pengalaman kerja biasanya dapat dipengaruhi oleh usia tenaga kerja. Indikator-indikator usia/pengalaman kerja yaitu lama waktu/masa kerja yang ditempuh oleh tenaga kerja, tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, latar

⁹⁶ Selvia Aprilyanti, Log.Cit. h. 69

belakang pribadi, bakat dan minat serta sikap dan kebutuhan hidup.⁹⁷

Maka peneliti mengasumsikan bahwa PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten Way Kanan sudah cukup baik dalam memperhatikan usia tenaga kerja penyadap deres di perusahaan dengan tidak mempekerjakan tenaga kerja di atas 55 tahun yang sesuai dengan peraturan perusahaan. Hal ini sesuai pada saat penulis melakukan obsevasi yang menunjukkan bahwa usia tenaga penyadap deres tidak terlalu mempengaruhi hasil sadapan karena selain usia tenaga kerja salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas adalah keterampilan tenaga kerja yang memiliki usia lebih tua tidak berarti memiliki kemampuan fisik/stamina yang lebih lemah/rendah dalam melakukan penyadapan begitu pula sebaliknya tenaga kerja dengan usia yang lebih muda tidak berarti memiliki kemampuan fisik/stamina yang lebih kuat/ tinggi.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunislar Lubis yang menyatakan bahwa usia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang saya lakukan bahwa usia tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

⁹⁷ Fitrianto Nugroho, *Loc. Cit.* h. 48

4. Pengaruh Upah, Jam Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas dalam Perspektif Ekonomi Islam

Islam sebagai sumber kebenaran telah memberikan ruang yang cukup luas kepada umatnya untuk senantiasa bekerja dan melakukan bisnis sepanjang yang dikerjakan dan yang dibisniskan tidak bertentangan dengan syariah Islam. Berdasarkan pada hasil penelitian ini pemberian upah/pembayaran balas jasa yang dilakukan perusahaan PTPN VII Unit Tulung Buyut diberikan berdasarkan jenis pekerjaan dan menurut banyaknya hasil produksi yang didapat oleh tenaga penyardap. Hal ini sesuai dengan pandangan ekonomi Islam yang menjelaskan bahwa upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, ini merupakan asas dari pemberian upah sebagaimana ketentuan yang dinyatakan Allah dalam firman-Nya surat Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan".

Tujuan utama pemberian upah adalah agar para pekerja mampu memenuhi segala kebutuhan pokok hidup yang terdiri dari kebutuhan primer dan sekunder. Pekerja merupakan pihak yang

diberikan amanah untuk bekerja oleh perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Agama Islam mengatur sedemikian rupa terhadap tatanan hidup manusia, karena Islam merupakan agama yang rahmatal lil 'alamin.

Menurut tabel 4.1 pendapatan/upah yang diterima tenaga penjadap deres (karet) di PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten, Way Kanan sebagian besar tenaga penjadap mendapatkan upah yang sudah sesuai dengan hasil kerja dan dapat memenuhi kebutuhan standar hidup normal, upah yang diberikan PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten, Way Kanan tidak terpaku/terikat dengan UMK Way Kanan karena upah yang diberikan oleh perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan banyaknya hasil getah karet yang disetorkan oleh tenaga penjadap deres. Selain itu, Taqiyudin An-Nabhani mengatakan bahwa upah dalam Islam dapat dibedakan menjadi 2 (dua). Pertama upah (*ajrah*) *musamma*, yaitu yang telah disebut dalam perjanjian dan dipersyaratkan ketika uang disebutkan harus disertai adanya kerelaan kedua belah pihak dengan upah yang telah ditetapkan tersebut, tidak ada unsur paksaan, kedua, Upah (*ajrah*) *misl* yaitu gaji yang sepadan dengan kondisi pekerjaannya, baik sepadan dengan jasa kerja maupun sepadan dengan pekerjaannya saja. Islam

juga menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah gaji dan menyelamatkan kepentingan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan dan tenaga kerja.

Waktu kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan. Penggunaan jam kerja yang tepat dan sesuai dengan peraturan undang-undang akan memberikan dampak positif bagi perusahaan salah satunya akan mampu memberikan karyawan nyaman bekerja sehingga mampu menciptakan rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan

Yusuf Qadarwi menjelaskan bahwa dalam kepedulian manusia dalam melakukan pekerjaan terhadap agamanya hanya bisa terwujud dengan memelihara 7 (tujuh) hal antara lain:⁹⁸

- a. Meluruskan niat, dengan meniatkan bekerja untuk menjaga diri agar tidak meminta-minta, menjaga diri dari kerakusan terhadap apa yang menjadi milik orang lain karena mencakupkan diri dari yang halal, menjadikan dukungan kepada agama dan demi memenuhi kebutuhan keluarga/diri sendiri agar termasuk kedalam kelompok orang-orang yang berjihad di jalan-NYA.
- b. Melaksanakan *fardu kifayah* dan hal-hal yang penting yang menjadi pedoman dalam agama Islam.

⁹⁸ Yusuf Qadarwi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta, Rabbani, 2004, h.336-344

c. Memperhatikan “pasar” akhirat, yakni jangan sampai pasar/urusan dunia menghalanginya dari pasar/urusan akhirat yaitu kewajiban-kewajiban sebagai umat muslim.

d. Senantiasa melakukan *dzikrullah* yakni tetap membaca tahlil dan tasbih ketika bekerja.

e. Rela menerima dan tidak rakus, yaitu tidak terlalu rakus kepada pasar dan perniagaan, dengan menjadi orang pertama yang masuk dan orang terakhir yang keuar atau mengarugi lautan demi perniagaan.

f. Menghindari *syubhat*, yaitu tidak hanya menjauhi yang haram tetapi juga menghindari tempat-tempat yang memiliki nilai *syubhat* atau mengandung keraguan.

g. *Muraqabah* dan *Muhasabatun Nafsi*, yaitu kewajiban orang yang bekerja mencari pencaharian untuk memenuhi kebutuhan hidup yang harus bersikap adil, ihsan, dan peduli terhadap agamanya.

Jika seseorang bersikap adil maka ia termasuk kedalam orang-orang yang *shalih*, jika seseorang menambahkan sikap ihsan maka ia termasuk kedalam orang-orang yang dekat kepada Allah SWT (*Al-Muqarabin*), jika seseorang memperhatikan/melakukan tugas-tugas agama di samping, maka ia termasuk orang memiliki sikap *shiddiq*..

Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat An-Naba ayat 11 sebagai berikut:

وَجَعَلْنَا النَّهَارَ مَعَاشًا ﴿١١﴾

Artinya : “Dan Kami jadikan siang untuk mencari penghidupan”.

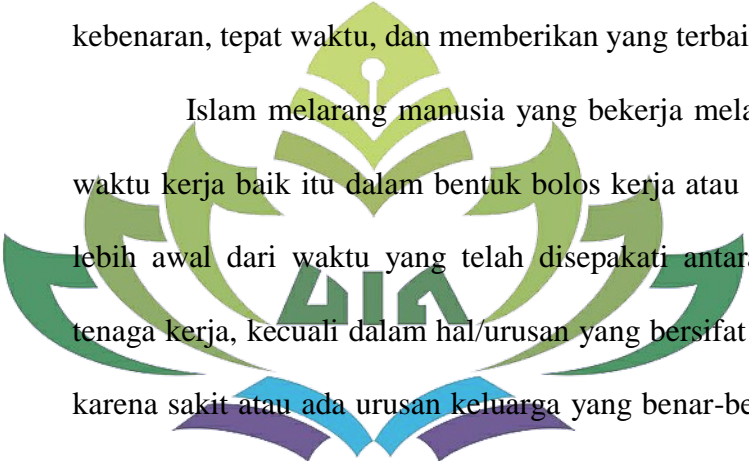
Ayat diatas menjelaskan bahwa Islam menyuruh hamba melakukan pekerjaan disiang hari dan menjadikan malam hari sebagai waktu beristirahat dari semua pekerjaan.

Seorang muslim baik secara pribadi maupun secara bersama-sama tidak bebas mengerjakan apa saja yang diinginkannya, atau apa yang menguntungkannya saja. Seorang yang bekerja dalam sebuah perusahaan harus mentaati dan berperilaku disiplin dengan mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan dalam perusahaan mengenai waktu mulai bekerja sampai pekerjaan selesai. Sebagai mana firman Allah SWT dalam Q.S. An-Nisa ayat 58 sebagai berikut:

﴿٥٨﴾ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

*Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat”.*⁹⁹

Ayat diatas menjelaskan bahwa Islam menganggap tenaga kerja adalah seseorang yang telah diberikan amanah. Dimana nilai dasar dari amanah adalah terpercaya, bisa memegang amanah, tidak mau menyeleweng, selalu mempertahankan prinsip diatas kebenaran, tepat waktu, dan memberikan yang terbaik.



Islam melarang manusia yang bekerja melakukan korupsi waktu kerja baik itu dalam bentuk bolos kerja atau pulang bekerja lebih awal dari waktu yang telah disepakati antara majikan dan tenaga kerja, kecuali dalam hal/urusan yang bersifat darurat seperti karena sakit atau ada urusan keluarga yang benar-benar mendesak. Korupsi waktu kerja akan memberikan dampak negative untuk perusahaan karena perusahaan akan merugi seperti berkurangnya target produksi yang sudah ditetapkan perusahaan dan lain sebagainya.

Penulis mengasumsikan bahwa waktu/jam kerja yang ditetapkan di PTPN VII Unit Tulung Buyut sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yaitu tidak lebih dari 7 jam per hari

⁹⁹ Al-Qur'an Terjemah. Log.Cit.h. 87

dan ditetapkan berdasarkan jenis pekerjaan yang dilakukan pada pagi-sore hari. Selain itu, jam kerja untuk tenaga kerja penyadap deres tidak disertai dengan hal-hal yang mengandung unsur haram dan jam kerja tenaga penyadap deres tidak disertai korupsi waktu kerja karena proses penyadapan dimulai pada waktu terang pohon yaitu pukul 05.30 WIB karena proses penyadapan tidak bisa dilakukan pada siang hari karena akan mengurangi hasil getah pohon karet yang disadap, tetapi setelah selesai proses deres (karet) tenaga penyadap akan menunggu di tempat istirahat yang telah disediakan perusahaan guna menunggu mangkuk getah karet terisi yang kemudian akan dipungut pada siang hari dan disetorkan kepada mandor masing-masing di setiap area penyadapan. Setelah proses penyetoran getah hasil sadap yang berarti tenaga kerja sudah menyelesaikan pekerjaannya dan dapat pulang lebih awal. jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sudah disepakati oleh kedua belah pihak.

Islam menganjurkan manusia untuk memanfaatkan usia dengan sebaik-baiknya untuk memuliakan diri dengan memperbanyak ilmu dan beribadah agar mendapat kesejahteraan di dunia dan akhirat. Karena jika waktu/usia yang dimiliki manusia tidak dimanfaatkan dengan baik hanya akan terbuang sia-sia.

Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Ashr ayat 1-3 sebagai berikut:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِفِي خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا

الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya : Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Syari'at Islam juga membahas dan memperhatikan segala sesuatu kehidupan manusia dalam kapasitasnya sebagai "pekerja" dan memiliki prinsip-prinsip dan aturan tentang bekerja dan ajaran agar manusia bekerja untuk mendapat kesejahteraan di dunia dan akhirat. Kegiatan hidup manusia yang bekerja maka tuntutan utamanya adalah mengarahkan dan mencurahkan segala kemampuan fisik dan kemampuan non fisik (ide/pemikiran) yang ia miliki untuk dapat memenuhi tingkat kehidupan yang lebih baik dan lebih layak. Sistem tenaga kerja harus bersumber dari syariat-syariat Islam, sebagaimana diketahui bahwa sistem masyarakat Islam bersumber dari Aqidah Islam.

Menurut Khaf mendefinisikan kegiatan produksi dalam perspektif ekonomi Islam sebagai usaha manusia untuk

memperbaiki tidak hanya kondisi fisik material tetapi juga moralitas. Tujuan kegiatan produksi adalah menyediakan barang dan jasa yang memberikan *mashlahah* maksimum bagi konsumen. Produktivitas memiliki dua dimensi, pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target kerja berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Kedua, yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan relisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Menurut Hafinuddin dan Hendri Tanjung mengungkapkan terdapat beberapa ciri etik (*etos*) kerja Islam yaitu:

- a. Bekerja adalah baik dan bermanfaat
- b. Bekerja menuju kemantapan dan kesempurnaan
- c. Bekerja adalah melakukan yang terbaik dan lebih baik lagi
- d. Bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang optimal
- e. Berkompetisi dan tolong menolong
- f. Mencermati nilai dan waktu.

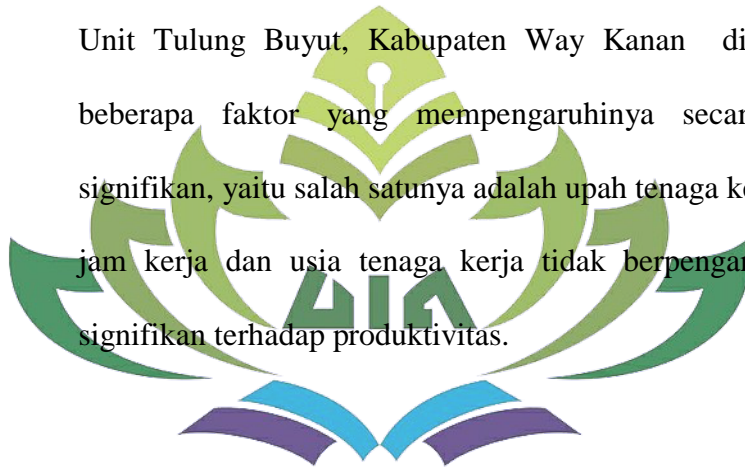
Berdasarkan penjelasan diatas dan data pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa usia tenaga kerja di PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten Way Kanan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan dengan tidak memperkerjakan usia dibawah umur dan memperkerjakan tenaga kerja yang masih produktif.

Dalam Islam usia manusia untuk bekerja tidak diberi batas usia karena Islam memerintahkan kepada manusia untuk bekerja selama ia mampu bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup dengan melakukan pekerjaan yang halal dan sesuai dengan etos kerja Islam.

Berdasarkan pendapat Hafinuddin dan Hendri Tanjung di atas dapat disimpulkan bahwa sebagai manusia harus melakukan pekerjaan yang menjadi amanahnya dengan sebaik mungkin guna mendapatkan manfaat yang optimal untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sehingga menurut peneliti produktivitas yang terjadi di PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten Way Kanan selain dipengaruhi oleh upah dan faktor lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, produktivitas dalam pandangan Ekonomi Islam juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya alam dan sumber daya manusianya itu sendiri. Karena penggunaan/pengolahan sumber daya alam yang dimanfaatkan sesuai dengan kebutuhan tidak berlebih-lebihan akan membantu meningkatkan produktivitas dan dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia juga dapat membantu perusahaan mendapatkan keuntungan guna mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan menjelaskan bahwa semakin tinggi produktivitas karyawan maka semakin tinggi pula upah yang

diterima oleh tenaga penyadap deres (karet), dan semakin banyak jam kerja yang digunakan kurang dari enam jam perhari / lebih dari enam jam perhari dan besarnya usia (tua/muda) tenaga penyadap tidak menjamin tingginya produktivitas dan upah yang didapat oleh tenaga penyadap deres karet karena proses sadap dipengaruhi oleh cuaca, keterampilan dan stamina/tenaga yang dimiliki oleh tenaga penyadap deres (karet. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan juga menjelaskan bahwa produktivitas yang terjadi di PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten Way Kanan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya secara positif dan signifikan, yaitu salah satunya adalah upah tenaga kerja. Sedangkan jam kerja dan usia tenaga kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian dan pengolahan data tentang “Pengaruh Upah, Jam Kerja dan Usia terhadap Produktivitas Penyadap Deres (Karet) dalam Perspektif Ekonomi Islam” (Studi Pada PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten. Way Kanan) dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian uji signifikansi Uji t-Statistik menunjukkan bahwa variabel Upah (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga semakin tinggi upah yang diterima oleh tenaga penyadap deres maka semakin besar pula produktivitas getah karet yang dihasilkan.
2. Berdasarkan hasil penelitian uji signifikansi Uji t-Statistik menunjukkan bahwa variabel jam kerja (X_2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, maka H_0 diterima dan H_{a2} ditolak. Sehingga banyaknya jam kerja yang digunakan oleh tenaga penyadap tidak mempengaruhi produktivitas.
3. Berdasarkan hasil penelitian uji signifikansi Uji t-Statistik menunjukkan bahwa variabel Usia (X_3) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, maka H_0 diterima dan H_{a3} ditolak.

Sehingga besarnya usia tenaga penyadap deres tidak mempengaruhi besarnya produktivitas.

4. Pandangan ekonomi Islam terkait pemberian/penetapan upah, jam kerja dan usia harus dilakukan sesuai dengan perjanjian kerja dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan PTPN VII sudah melakukan kebijakan pengupahan dan penggunaan jam kerja secara optimal dengan memperhatikan pemberian upah yang sesuai dengan hasil kerja yang didapat oleh tenaga kerja dan sesuai dengan peraturan undang-undang mengenai peraturan waktu kerja dan usia produktif ketenagakerjaan yang dapat disimpulkan bahwa perusahaan tidak melakukan hal yang hanya menguntungkan perusahaan.

B. Saran

1. Bagi perusahaan PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten, Way Kanan, diharapkan dapat meningkatkan dan terus memperhatikan kestabilan upah yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja, karena upah terbukti mampu menjadi salah satu faktor pendorong tenaga kerja dalam meningkatkan hasil produksi sehingga memberikan dampak positif kepada perusahaan yaitu kenaikan produktivitas tenaga kerja guna mempermudah perusahaan untuk mencapai target produksi dan mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi perusahaan PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten, Way Kanan, dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jam kerja dan usia tidak memiliki pengaruh terhadap signifikan terhadap produktivitas tetapi dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan perusahaan tidak lepas tangan atau tidak memperhatikan jumlah jam kerja dan usia tenaga kerja, karena stamina/tenaga merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan dalam proses penjadwalan (penderasan) selain itu jam kerja yang diperlukan dalam proses penjadwalan juga harus dimulai saat terang pohon agar mendapatkan hasil getah karet yang optimal dan jam kerja juga dapat disesuaikan dengan faktor iklim/cuaca yang sedang dialami di daerah tersebut.
3. Bagi mahasiswa khususnya jurusan ekonomi Islam penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dengan memilih atau menambah data dan variabel lain sehingga mampu memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anom, Eman. *Kebijakan Upah Buruh Minimum Sektoral di Kabupaten Tangerang Perspektif Komunikasi Politik*. Vol 1. No 1. Jakarta. 2014.
- Aprilyanti, Selvia. “Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)”. Vol. 1. No. 2. 2017.
- Assagaf, Yunus. *Ketenagakerjaan dalam Syariat Islam (Program Studi Strata 1 Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Wlisongo)*. 2010.
- As, Susiadi. *Metodologi penelitian*. Fakultas Syari’ah. Bandar Lampung. 2014.
- Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Bumi Aksara. Jakarta. 2009.
- Betanursanti, Ida dan Marman. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Vol 1. No 2. 20013.
- BR, Arfida. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta. 2003.
- Budiono, Abdul Rachman. *Hukum Perpuruhan Indonesia*. PT Raja Grafindo. Jakarta. 2003.
- Charda S, Ujang. *Model Kebijakan Pemerintah Indonesia Dalam Sistem Pengupahan*. Vol. 34. No 1. 2016.
- Darmadi, Hamid. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial (Konsep Dasar dan Implementasi)*. Alfabeta. Bandung. 2013.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur’an Terjemah*. Penerbit J-ART. 2004.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*. PT.

Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2001.

Ghozali, Mohammad dan Khoirul Fathoni. *Analisis Konsep Produktivitas Kerja Konvensional dalam Pandangan Islam*. Vol. 3. No. 1. 2017.

Gomes, Faustino Cardoso. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CV ANDI. Yogyakarta. 2003.

Hakim, Lukman. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*.,Surakarta. Erlangga. 2014.

Hakim, Lukman. *Prinsip-Prinsip Ekonomi Islam*. Erlangga. 2012.

Harahap, Suci Ramadhani. *Pengaruh Jam Kerja Dan Imbalan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. (Program Studi Strata 1 Managemen Ekstensi Universitas Sumatera Utara, Medan).2014.

Herjanto, Eddy. *Mangemen Produksi dan Operasi*. PT Grasindo. Jakarta. 2001.

Idin, La *Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pengolahan Kopra di Kota Raha*. Vol 1. No 1. 2016.

I.K, Rachmawati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. .Penerbit Andi. Yogyakarta. 2008.

Irma Susrianti, Unggul Priyadi dan Wahyu Adi Prabowo. *Pendampingan Hukum Hak Pekerja (Usia Produktif) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan*. Vol. 2. No. 2. 2013.

Isyanto, Agus Yuniawan. *Faktor-Faktor Yang Mempengarui Curahan Waktu Kerja Pada Usha Penggemukan Sapi Potong Di Kabupaten Ciamis*. Amimbar Agribisnis. Vol. 1. No.1. 2015.

Lubis, Yusniar. *Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Putra Fajar Jaya Medan*. Vol.7. No.2. 2014.

Ngatno, dan Dita Tri Pamungkas. *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening*. Vol 1. No. 1. 2016.

Nugroho, Fitrianto. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industry Kerajinan Topeng*. Vol. 1. No. 2.

Pujiono, Arif dan Teddy Adhadika. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industry Pengolahan di Kota Semarang*. Vol 3. No. 1. 2004.

Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI). *Ekonomi Islam*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2014.

Priyatno, Duwi. *SPSS Analisis Statistik Data*. MediaKom. Yogyakarta. 2011.

Qadarwi, Yusuf. *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*. Jakarta. Rabbani. 2004.

Rahmawati, Desi. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung*. Vol. 1. No.1. 2013.

Riani, Westi, Ima Amalah, dan Aan Julia. *Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja*. Vol 29. No 2. 2013.

- Saputra, Irfan dan Retnari Dian Mudiastuti. *Analisa Penetapan Upah Tenaga Kerja Berdasarkan Waktu Standar di PT. Semen Tonasa*. Vol. 20. No. 1. 2016.
- Sasana, Hadi dan Nur Herawati. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja*. Vol 2. No. 4. 2013.
- Sholeh, Maimun. *Permintaan Dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya di Indonesia*. Vol 4. No. 1. 2007.
- Soepomo, Imam *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan. Jakarta. 2001.
- Sudarmanto, R. Gunawan. *Statistik Terapan Berbasis Komputer dengan Program IBM SPSS Statistik 19*. Mitra Wacana Media. Jakarta. 2013.
- Sudjana, *Metoda Statistika*. Tarsito. Bandung. 2009.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung. 2014.
- Sumar'in, *Ekonomi Islam Sebuah Pendekatan Ekonomi Mikro Perpektif Islam*. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2013.
- Suriastini, Ni Wayan. *Hubungan Umur dengan Perubahan Pekerjaan: Suatu Aplikasi Metaanalisis Dalam Ukuran Sampel*. Vol 17. No 1. 2006.
- Sutedi, Adrian. *Hukum perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta. 2009.
- UU No. 13 Tahun 2003. tentang Upah Tenaga Kerja.
- Wiantara, Ketut Alit. *Hubungan Tingkat Upah dengan Produktivitas Kerja pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa di Desa Temukus Tahun 2014*. Vol, 5. No. 1. 2015.

Yana Ulfah, Wahyu Hidayah dan Theresia Militina, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja dan Produk Domestik Regional Bruto di Kota Samarinda*. Vol. 12. No. 1. 2016.

Yulianto, Taufiq. *Perlindungan Terhadap Pekerja/Buruh Mengenai Waktu Kerja Lembur dan Upah Waktu Kerja Lembur*. Vol. 11. No 2. 2015.

https://id.m.wikipedia/wiki/perkebunan_nusantara_VII, diakses tgl 20 Juni 2018, pukul 15.33 WIB.

<https://lampungvisual.com>, diakses tgl 20 Juni 2018, pukul 16.08 WIB





Data Upah PTPN VII Unit Tulung Buyut

Page 1 of 1
11/23/2018

No	Nomor Karyawan	Nama	Gol	Mslg	Gaji	Tunjangan Pensiun	Kompensasi Kehilangan	Kompensasi Khusus	Kompensasi Jsh. Puncak	Lembur	Premi	Premi Produk	Lain-lain	Pajak Penghasilan	Santunan Sosial	Jumlah Seluruh	Jumlah Potongan	Ditartima Bersih
83	103811747	Pawito	IB	4	1.616.727	538.908	236.150	0	0	0	0	245.852	0	0	101.300	2.738.937	132.494	2.606.443
84	1037919733	Sudansono	IB	3	1.611.207	537.068	236.150	0	0	0	0	186.571	0	0	101.300	2.672.296	1.289.073	1.383.223
85	1038219736	Sugiyanto	IB	3	1.611.207	537.068	236.150	0	0	0	0	238.953	0	0	101.300	2.724.676	2.520.773	203.903
86	1027419329	Salsan	IB	3	1.611.207	537.068	236.150	0	0	0	0	181.000	0	0	1.293.513	3.860.938	1.715.373	2.145.565
87	1017412380	Yusanto Sin Sattu	IB	3	1.605.687	535.228	236.150	0	0	0	0	27.000	0	0	182.783	2.354.208	153.456	2.440.752
88	1027115247	Suparman	IB	2	1.281.550	428.183	236.150	0	0	0	0	48.128	0	0	1.289.833	3.716.028	3.361.572	354.456
89	1027419749	Agus Mianto	IB	2	1.605.687	535.228	236.150	0	0	0	0	47.431	0	0	85.300	2.081.614	510.252	1.571.362
90	1033119752	Edyanto	IB	2	1.605.687	535.228	236.150	0	0	0	0	45.900	0	0	101.300	2.524.285	131.452	2.392.833
91	1087812278	Pawan	IB	2	1.605.687	535.228	236.150	0	0	0	0	155.725	0	0	161.300	2.694.090	131.452	2.562.638
92	1058320012	Agus Setianto	IB	2	1.605.687	535.228	236.150	0	0	0	0	69.000	0	0	85.300	2.531.365	131.452	2.399.913
93	1037019770	Sujono A	IB	2	1.605.687	535.228	236.150	0	0	0	0	1.144	0	0	101.300	2.479.509	449.052	2.030.457
94	1037419780	Pameto	IB	2	1.605.687	535.228	236.150	0	0	0	0	52.200	0	0	101.300	2.530.565	1.103.952	1.426.613
95	1876412081	Jumain	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	32.100	0	0	181.300	2.671.425	574.181	2.097.244
96	1886512071	Gamus	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	111.000	0	0	105.300	2.674.325	733.181	1.941.144
97	1906712308	Sandi Bin Sanwikarta	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	123.276	0	0	181.300	2.762.601	192.181	2.570.420
98	1587212437	Ngadimin	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	359.699	0	0	121.300	2.939.024	137.181	2.801.843
99	1987312483	Sulano	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	212.940	0	0	101.300	2.772.265	1.203.981	1.568.284
100	1876512118	Paldi A	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	60.000	0	0	191.300	2.709.325	403.981	2.305.344
101	1987812092	Kuloh	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	63.900	0	0	111.300	2.633.225	564.981	2.068.244
102	1896812125	Paryono Bin Sugyo	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	210.000	0	0	95.300	2.763.325	1.713.881	1.049.444
103	1916912145	Sabur Bin Supto	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	57.000	0	0	161.300	2.676.325	348.181	2.328.144
104	1917012484	Zuwardi Bin Waclo	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	59.610	0	0	161.300	2.678.935	137.181	2.541.754
105	1958012222	Bejo Sutrisno	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	68.793	0	0	1.324.313	3.851.131	561.181	3.289.950
106	1966912206	Saro	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	282.560	0	0	161.300	2.901.685	212.101	2.689.584
107	1947112096	Harjono Bin Dulyo	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	63.900	0	0	111.300	2.633.225	1.737.181	896.044
108	1886412371	Yadi	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	121.280	0	0	193.519	2.772.824	2.722.824	50.000
109	1906514006	Utung Bin Trimo	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	48.000	0	0	131.300	2.638.225	197.181	2.441.044
110	1917312241	Hemo Bin Tasban	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	269.712	0	0	181.300	2.909.037	1.351.081	1.557.956
111	1916612325	Suhardi Bin Sarjan	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	211.770	0	0	181.300	2.851.095	137.181	2.713.914
112	1886912172	Sunardi Bin Fawro	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	272.128	0	0	191.300	2.921.453	546.281	2.375.172
113	1957012083	Jumail	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	973.367	0	23.550	3.499.635	6.954.577	2.124.431	4.830.146
114	1917312967	Samet Bin Mardiyu	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	164.602	0	0	161.300	2.783.927	1.720.581	1.063.346
115	1947512074	Heti Sudyo Bin Partimin	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	91.200	0	0	101.300	2.650.525	1.737.181	913.344
116	1896811870	Samanudi	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	98.700	0	0	161.300	2.718.025	2.668.025	50.000
117	1957513451	Sutyo	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	233.290	0	0	1.324.313	4.015.628	414.181	3.601.447
118	1987312374	Yalin	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	227.124	0	0	171.300	2.856.449	137.181	2.719.268
119	1876412260	Sunarto B	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	87.000	0	0	1.815.847	4.361.872	137.181	4.224.691
120	1947212351	Sutrisno Bin Miran	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	63.900	0	0	161.300	2.683.225	926.181	1.757.044
121	1956812212	Alimin	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	63.600	0	0	1.400.313	3.921.938	1.750.081	2.171.857
122	1967412617	Samuel	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	167.120	0	0	171.300	2.796.445	137.181	2.659.264
123	1986812158	Sunarto W	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	386.000	0	0	95.300	2.939.325	561.181	2.378.144
124	1886912124	Panggah	IB	13	1.666.407	555.468	236.150	0	0	0	0	75.000	0	0	181.300	2.714.325	1.320.581	1.393.744

75 1967212279
76 1028319259 Rama Saputra

No	NIK	Nama	Gol	Mtg	Upr	Tupaihan	Kompensasi	Kompensasi	Kompensasi	Lembur	Premi	Premi	Premi	Pajak	Serahan	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Dibayar
		Karyawan				Purushaan	Kemahalan	Khusus	Jah. Pemas			Produk	Lain-lain	Penghasilan	Sosial	Seluruh	Potongan	Berkas	
83	1038315147	Pameto	IB	4	1.616,727	538,908	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,738,937	132,494	2,906,443
84	1037916733	Sulandono	IB	3	1.611,207	537,068	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,672,296	1,289,073	1,383,223
85	1034219734	Sugianto	IB	3	1.611,207	537,068	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
86	1027419529	Salsan	IB	3	1.611,207	537,068	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
87	1017412380	Yuswanto Bin Surtu	IB	3	1.611,207	537,068	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
88	1027119247	Sugeman	IB	2	1.605,687	535,228	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
89	1037415749	Agus Minto	IB	2	1.291,550	428,183	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
90	1038119752	Edyanto	IB	2	1.605,687	535,228	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
91	1067812278	Pawan	IB	2	1.605,687	535,228	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
92	1058320012	Agus Santoso	IB	2	1.605,687	535,228	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
93	1017019770	Saporo A	IB	2	1.605,687	535,228	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
94	1051415780	Pameto	IB	2	1.605,687	535,228	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
95	1076412081	Jumali	IB	2	1.605,687	535,228	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
96	1088321071	Samut	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
97	1006712308	Sandi Bin Samwikarta	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
98	1067121437	Nagudin	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
99	1067121463	Sulano	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
100	1076521118	Paidi A	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
101	1087812050	Kutub	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
102	1096812128	Paryono Bin Sugyo	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
103	1096812145	Sulhar Bin Saripio	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
104	1027012484	Suwardi Bin Waidi	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
105	1096812122	Bejo Sutrisno	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
106	1066812106	Saro	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
107	1047012696	Haryono Bin Dulyo	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
108	1086412371	Yadi	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
109	1066314006	Utung Bin Trimu	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
110	1017012241	Harno Bin Tasban	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
111	1096812335	Suwardi Bin Sarjan	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
112	1086812172	Suwardi Bin Pawiro	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
113	1097012083	Jumali	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
114	1017012267	Suwardi Bin Mardiyu	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
115	1047012074	Hei Sulyo Bin Parimin	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
116	1096811870	Samarudi	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
117	1097013451	Suleyo	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
118	1097012374	Yadi	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
119	1076412190	Suwardi B	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
120	1047012351	Sutrisno Bin Miran	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
121	1096812212	Alimin	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
122	1067412617	Samuel	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
123	1096812158	Suwardi W	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901
124	1086812124	Pangghih	IB	13	1.666,407	555,468	236,150	0	0	0	0	0	0	0	0	101,300	2,724,674	2,320,773	203,901

75 1967212279
76 1028319259 Rama Saputra

Slip Gaji PTPN VII Unit Tulung Buyut

SLIP GAJI

PT. PERKEBUNAN NUSANTARA VII
September 2018

Nopek>Nama : 1987312812 / Suprianto
Gol/MKG : IB / 12
Jabatan : Penyadap
Bagian : Tubu - Tanaman 1 - Afdeling 2
Lembur (jam) : 0 jam

URAIAN	PENDAPATAN	POTONGAN
Gaji Pokok	1,660,887	-
Tunjangan Perusahaan	553,628	-
Premi Produksi	174,000	-
Bantuan Sewa Rumah	60,000	-
Bantuan Listrik	16,000	-
Bantuan Air	6,300	-
Bantuan Bahan Bakar	79,000	-
Kompensasi Kemahalan	236,150	-
Iuran Dapenbun (6%)	-	39,040
Iuran JHT BPJS (2%)	-	49,013
Iuran Jaminan Pensiun BPJS (1%)	-	24,507
Iuran IKI	-	100
Iuran SPPN VII	-	4,000
Iuran Koperasi	-	20,000
SUB TOTAL	2,785,965	136,660
TOTAL GAJI Rp.		2,649,305

26 Sep 2018
PENERIMA

Suprianto

Data Penelitian

No	Nama	Upah (X1)/Bulan	Jam Kerja (X2)/ Bulan	Usia (X3)	Produktivitas(Y)/Bulan/kg
1	Patoni	2.476.000	210	48	163
2	Ngadimin	2.950.000	210	45	259
3	Slamet	2.500.000	210	50	169
4	Supriabdo	2.700.000	210	48	214
5	Sularso	2.400.000	180	51	151
6	Suparlan	2.850.000	210	50	238
7	Sutoyo	2.600.000	210	50	198
8	Bejo Sutrisno	2.970.000	180	45	262
9	Paryono	2.470.000	180	47	163
10	Rochili	2.484.000	180	48	164
11	Gamut	2.690.000	180	52	206
12	Sudarsono	2.902.000	180	45	248
13	Suhardi	2.902.000	210	48	248
14	Sukardi	2.440.000	210	49	156
15	Tegak	2.520.000	210	43	171
16	Rudianto	2.860.000	180	42	240
17	Surono	2.900.000	180	45	248
18	Suradi	2.300.000	210	48	135
19	Herno	2.697.000	180	47	207
20	Sukimin	2.800.000	180	50	230
21	Basio	2.600.000	210	50	197
22	Budiono	2.500.000	180	53	167
23	Junaidi	3.000.000	210	50	314
24	Suparman	2.800.000	180	45	247
25	Yatin	2.700.000	210	48	214
26	Supomo	2.500.000	210	48	167
27	Dedek	2.476.000	210	52	163
28	Susilo	2.900.000	210	53	249
29	Jumadi	2.800.000	210	48	227
30	Poniman	3.000.000	180	49	274
31	Riadi	2.300.000	210	50	138
32	Santo	2.701.000	180	46	213
33	Sugiyanto	2.900.000	180	47	260
34	Suyatno	2.200.000	210	45	119
35	Suyanto	2.900.000	210	46	256
36	Suyatno	2.900.000	210	47	249
37	Sukra	2.400.000	180	48	156
38	Saman	2.800.000	180	47	229

39	Rusmin	2.476.000	180	45	163
40	Tugio	2.400.000	180	50	151
41	Sunarto	2.200.000	180	46	119
42	Marimin	2.200.000	180	47	118
43	Ngandri	2.200.000	210	45	109
44	Subur	2.189.500	210	46	105
45	Suparman	2.189.500	210	47	105
46	Purwanto	2.100.000	210	48	103
47	Suwardi	2.300.000	210	47	140
48	Muiji	2.260.000	210	45	120
49	Sumardi	2.270.000	210	50	122
50	Paidi	2.100.000	210	47	93
51	Suparman	2.300.000	210	50	135
52	Tugio	2.230.000	210	50	114
53	Mijio	2.165.000	180	45	101
54	Yusmanto	2.277.500	180	47	123
55	Wagiran	2.100.000	180	48	89
56	Supoyo	2.370.000	180	52	142
57	Mujioto	2.245.000	180	45	117
58	Suratno	2.240.000	180	46	116
59	Sutiman	2.205.000	180	49	109
60	Parnoto	2.100.000	210	48	98
61	Omnaini	2.476.000	210	48	163
62	Heri	2.900.000	210	45	259
63	Mujito	2.500.000	210	50	169
64	Parji	2.484.000	180	48	164
65	Karnadi	2.690.000	210	52	206
66	Panggah	2.902.000	180	45	248
67	Muhayat	2.902.000	210	48	248
68	Edi utomo	2.440.000	180	49	156
69	Tugio	2.520.000	210	43	171
70	Lumrah	2.860.000	180	42	240
71	Yuli	2.900.000	210	45	248
72	Jamian	2.100.000	180	52	103
73	Burhanudin	2.300.000	180	53	140
74	Supangat	2.260.000	180	48	120
75	Masori	2.476.000	180	49	163
76	Jumiran	2.900.000	210	50	249
77	Rustam	2.800.000	210	48	227
78	Kasi	3.000.000	180	49	274
79	Darsim	2.300.000	210	50	138

80	Paino	2.701.000	180	46	213
81	Mudiyono	2.900.000	180	47	260
82	Herman	2.200.000	210	45	119
83	Joni	2.825.279	210	46	256
84	Agus	2.900.000	210	52	163
85	Turamin	3.000.000	180	49	274
86	Saiman	2.300.000	210	48	135
87	Pian	2.697.000	180	47	207
88	Ramin	2.800.000	180	50	230
89	Suradi	2.600.000	210	50	197
90	Ali	2.476.000	210	48	163
91	Sutikno	2.480.000	180	48	164
92	Sudaryanto	2.600.000	210	52	206
93	Bejo	2.900.000	180	45	248
94	Sunardi	2.900.000	210	48	248
95	Sularso	2.440.000	180	49	156
96	Supriyanto	2.520.000	210	43	171
97	Suroto	2.860.000	180	42	240
98	Sujono	2.900.000	210	45	248
99	Karmin	2.100.000	210	48	103
100	Sukarman	2.189.500	210	48	105

Distribusi t tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr/df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

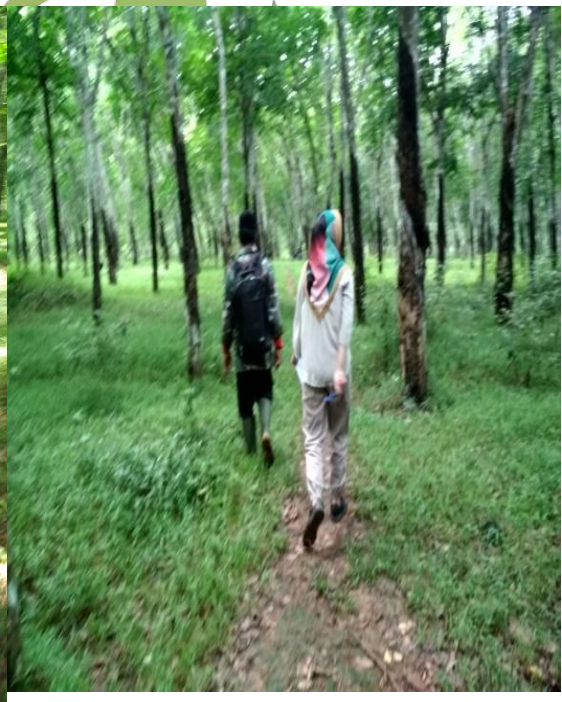
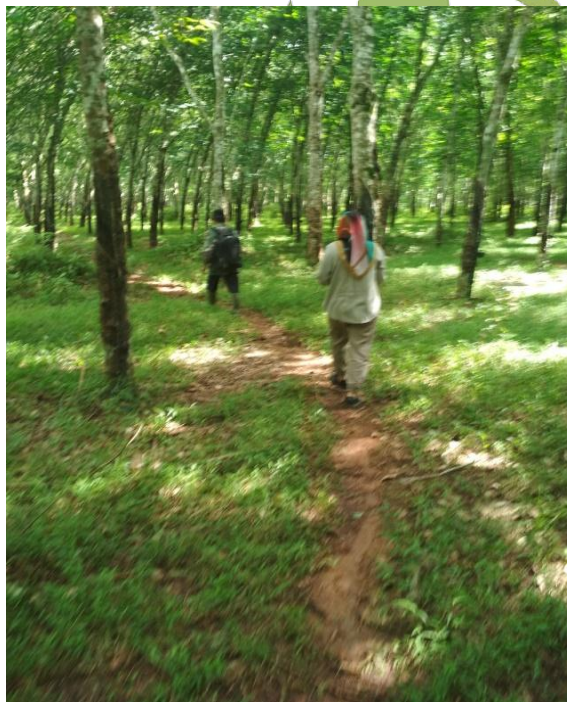
Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)								df untuk pembilang (N1)							
Df untuk penyebut N2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

LAMPIRAN FOTO







Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^a	Mean		.0000000
	Std. Deviation		11.18750203
Most Extreme Differences	Absolute		.152
	Positive		-.285
	Negative		2.855
Kolmogorov-Smirnov Z			1.149
Asymp. Sig. (2-tailed)			.142

a. Test distribution is Normal.

b. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-308.659	28.589		-10.796	.000		
	Upah	195.948	4.058	.979	48.289	.000	.983	1.018
	Jam Kerja	.011	.076	.003	.140	.889	.987	1.013
	Usia	-.250	.454	-.011	-.551	.583	.979	1.021

a. Dependent Variable: Produktivitas

c. Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-54.622	23.850		-2.290	.024
	upah	4.997	3.385	.147	1.476	.143
	jam kerja	.092	.064	.144	1.445	.152
	Usia	.615	.379	.162	1.623	.108

a. Dependent Variable: Abs_Res

d. Uji Autokolerasi



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980 ^a	.961	.960	11.36096	2.167

a. Predictors: (Constant), Usia, Upah, Jam Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

2. Uji Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-308.659	28.589		-10.796	.000		
Upah	195.948	4.058	.979	48.289	.000	.983	1.018
Jam Kerja	.011	.076	.003	.140	.889	.987	1.013
Usia	-.250	.454	-.011	-.551	.583	.979	1.021

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Uji F Statistik



ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306957.650	3	102319.217	792.733	.000 ^a
	Residual	12390.860	96	129.071		
	Total	319348.510	99			

a. Predictors: (Constant), Usia, Upah, Jam Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas

c. Uji t Statistik

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-308.659	28.589		-10.796	.000
Upah	195.948	4.058	.979	48.289	.000
Jam Kerja	.011	.076	.003	.140	.889
Usia	-.250	.454	-.011	-.551	.583

a. Dependent Variable: Produktivitas

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.980 ^a	.961	.960	11.36096	2.167

a. Predictors: (Constant), usia, jam kerja, upah

b. Dependent Variable: produktivitas



Lampiran Wawancara Penelitian

PENGARUH UPAH, JAM KERJA DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS PENYADAP DERES (KARET) DALAM PERPEKTIF EKONOMI ISLAM

(Studi PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten. Way Kanan).

Kepada, Yth Responden

Dalam rangka menyusun tugas akhir perkuliahan (SKRIPSI), maka penulis mengharapkan bantuan dari responden untuk mengisi pertanyaan wawancara. Judul penelitian yang dibuat oleh penulis dalam penelitian ini adalah Pengaruh Upah, Jam Kerja Dan Usia Terhadap Produktivitas Penyadap deres (Karet) Dalam Perpektif Ekonomi Islam (Studi PTPN VII Unit Tulung Buyut, Kabupaten. Way Kanan). Semua data yang terkumpul adalah untuk tujuan akedemis. Penulis mengharapkan jawaban yang berdasarkan penilaian dari hati nurani responden dan jawaban tidak akan mempengaruhi kredibilitas anda dikemudian hari. Atas perhatian dan bantuan responden, penulis mengucapkan **terimakasih**.

I. Identitas Mahasiswi

Nama	: Ryang Syah Puteri
NPM	: 1451010247
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Ekonomi Syari'ah
Perguruan Tinggi	: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
- a. Usia : ☐ 41 tahun - 45 tahun ☐ > 50 tahun
- ☐ 46 tahun - 50 tahun
3. Pendidikan : ☐ SD ☐ SMP
- ☐ SMA ☐ Lainnya

A. Pertanyaan

1. Berapa jumlah upah yang anda terima saat ini sebagai penyadap deres selama satu bulan?
2. Jam kerja anda saat ini sebagai penyadap karet (<) 7 jam atau (>) 7 jam perhari ?
3. Berapa hasil sadap yang anda peroleh selama satu bulan?

